

Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (EREQ)

En collaboration avec
l'Institut de la statistique du Québec

Dans la série

Les Indicateurs du

Volume 4 - Numéro 1
Automne 2004

CETECH
Centre d'étude sur l'emploi
et la technologie

Faits saillants

L'emploi a reculé d'environ 2 % dans les secteurs couverts par l'enquête à cause essentiellement du secteur manufacturier; l'emploi dans les services est par ailleurs resté pratiquement stable.

Le recul de l'emploi s'est manifesté également dans la fabrication de haute technologie (-5,1 %) et les services de haute technologie (-2,5 %). La conception de systèmes informatiques et la fabrication des produits électroniques et informatiques se démarquent nettement de ce contexte morose, avec des croissances respectives de 16,4 % et de 3,2 %.

Le recul de l'emploi s'est répercuté chez les travailleurs hautement qualifiés (-6,2 %) et les techniciens de niveau non collégial (-6,2 %), alors qu'il a connu une très légère progression chez les travailleurs moins qualifiés, de niveau intermédiaire et élémentaire, à cause de la performance positive du personnel général de la vente et des services.

Les postes vacants totaux ont reculé de 7,3 % pour se situer à 51 500 environ. Quant aux postes vacants de quatre mois et plus, ils ont également reculé de 8 % et se chiffraient à environ 11 000 en 2003. La chute a été particulièrement forte dans le secteur manufacturier général (-40,0 %) alors que dans les services, on notait une progression de 42 %. Ils ont également reculé fortement dans les secteurs de haute technologie (fabrication et services).

En ce qui concerne les groupes professionnels, les postes vacants de quatre mois et plus ont connu un recul particulièrement marqué chez les travailleurs hautement qualifiés (-30,4 %) et les techniciens qui ne sont pas de niveau collégial (-35,2 %). Cette situation contraste avec celle des travailleurs de niveau intermédiaire et élémentaire qui, de leur côté, ont connu une augmentation de 17,8 %, à cause essentiellement du personnel général de la vente et des services.

Parmi les raisons invoquées pour expliquer les vacances de longue durée, la première place revient « au manque de candidats avec l'expérience requise » avec 34,8 % de mentions, soit le même niveau que l'année précédente. Elle est suivie de loin par le « manque de candidats avec la formation requise » (18,5 %), par l'insuffisance de « candidats ayant répondu aux offres » (17,8 %) et par les « attentes salariales trop élevées » (12,3 %).

Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec

Cette publication est réalisée par le
Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH)

Emploi-Québec

Coordination : Gabriel Laroche

Analyse et rédaction : Gabriel Laroche et Frédéric Savard, économistes

Équipe de l'EREQ : Malika Hamzaoui, Gabriel Laroche et Frédéric Savard

Collaboration pour la réalisation de l'enquête : Institut de la statistique du Québec

Support technique : Stéphane Leroux

Secrétariat : Francine Lessard

Conception : CETECH

Abonnement et changement d'adresse :
CETECH
276, rue Saint-Jacques, 6^e étage
Montréal (Québec) H2Y 1N3

Téléphone : (514) 864-8234
Télécopieur : (514) 864-7870
Courrier électronique : cetech@messf.gouv.qc.ca

Dépôt légal :
Bibliothèque nationale du Québec, 2004
Bibliothèque nationale du Canada, 2004
ISSN 1496-9505

Cette publication est aussi publiée en ligne sur le site du CETECH : www.cetech.gouv.qc.ca
ISSN 1496-9513

suite des faits saillants

La difficulté de combler des postes vacants suscite différentes mesures d'ajustement au premier rang desquelles se trouve le recours au temps supplémentaire (42 %), suivi de la formation à l'interne (31,7 %), du recours à la sous-traitance (19,9 %), de l'assouplissement des exigences à l'embauche (17,1 %), du retard dans les livraisons (13,3 %) et du « refus de contrat ». Toutes ces mesures conservent le même rang d'importance que l'année précédente.

Tout comme l'année précédente, le recours à la main-d'œuvre extérieure au Québec est utilisé par environ 3 % d'établissements. Cela concerne 4 700 travailleurs environ, en baisse de 25 % par rapport à l'année précédente. De ce nombre, 30 % viennent de l'étranger et sont en diminution de moitié par rapport à l'année précédente.

La baisse des recrutements externes concerne aussi bien les travailleurs hautement qualifiés (-33,6 %), que les travailleurs de niveau intermédiaire et élémentaire (-29,9 %), alors que les techniciens de niveau non collégial ont connu une augmentation de 46,3 %.

Présentation

L'enquête sur l'emploi et le recrutement au Québec (EREQ) est une enquête axée sur le suivi comparé de l'emploi et du marché du travail dans les secteurs de haute technologie et dans les autres secteurs, d'une part; dans les professions très qualifiées et les professions moins qualifiées, d'autre part. Elle est conçue par le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie au Québec (CETECH) et réalisée pour le compte de ce dernier, par l'Institut de la statistique du Québec, qui assure la confection du plan d'échantillonnage, la cueillette et le traitement statistique des données.

L'enquête porte sur un échantillon de plus de 6 000 établissements, issu de la base de données du registre des entreprises (BDRE) de Statistique Canada et couvre tous les secteurs de l'économie québécoise, à l'exception du secteur primaire et du secteur public. L'industrie de la construction, qui n'était pas couverte dans les éditions précédentes, fait désormais partie, à compter de cette année, de l'univers de l'enquête. L'échantillon est stratifié de façon à produire des données valables pour la fabrication de haute technologie, les services de haute technologie, les autres secteurs de fabrication, les autres secteurs des services et l'industrie de la construction.

Sur la base des critères inspirés de l'OCDE, la fabrication de haute technologie comprend l'industrie des produits informatiques et électroniques, l'industrie des produits pharmaceutiques et l'industrie de l'aéronautique. Les services de haute technologie recouvrent de leur côté les activités suivantes : les services d'architecture, du génie et les services connexes, la conception des systèmes informatiques et les services de recherche et développement scientifiques. De plus, les services professionnels ont été également retenus à cause de leur pondération élevée en travailleurs hautement qualifiés.

Les professions, quant à elles, sont classées selon trois grandes catégories. La première catégorie est celle dite des travailleurs hautement qualifiés qui occupent des emplois requérant ordinairement une formation postsecondaire et qui regroupe les cadres, les professionnels et les techniciens de niveau collégial. À l'intérieur de cette catégorie, des données spécifiques sont recueillies pour les

professions appartenant aux sciences naturelles et appliquées (informatique, génie, mathématique et autres sciences), à cause du rôle stratégique qu'elles jouent dans le domaine de la haute technologie. La deuxième catégorie rassemble les emplois techniques requérant ordinairement une formation professionnelle de niveau secondaire. Elle est désagrégée en trois sous-groupes, soit les métiers (électriciens, plombiers, mécaniciens, etc.), le personnel de supervision des ventes ou de la production, et le personnel de secrétariat. La troisième grande catégorie regroupe les travailleurs de niveau intermédiaire et élémentaire (selon les termes de la classification nationale des professions) qui occupent des emplois requérant ordinairement une formation de niveau secondaire ou moins. Cette vaste catégorie a été répartie en trois sous-groupes, soit le personnel général de bureau, le personnel général de la vente et des services et les travailleurs de la production ou de domaines connexes.

Les informations données ici correspondent aux indications de base. Le lecteur est invité à se reporter en annexe pour de plus amples précisions concernant les définitions et la méthodologie de l'enquête.

En terminant, il convient de dire un mot de la qualité de nos données. Comme toute enquête fondée sur un échantillon de la population totale, les résultats sont soumis à un coefficient de variation qui exprime en pourcentage de l'estimation, les bornes supérieures et inférieures entre lesquelles le résultat réel de la population se situe. Bien entendu, les résultats sont d'autant plus précis que le coefficient de variation est petit. Dans les tableaux détaillés figurant en annexe, lorsque le coefficient de variation excède 25 %, la donnée est annotée d'un astérisque indiquant par là qu'il faut faire preuve de prudence dans l'interprétation de tels résultats qui sont insuffisamment précis.

I. La situation de l'emploi

En 2003, l'emploi couvert par l'enquête (établissements du secteur privé de cinq employés et plus à l'exception des secteurs primaire, public et de la construction) se situait à environ 1 829 000, en baisse de 2,1 % comparativement à 2002*. Ce repli en matière de création d'emplois est survenu dans un contexte d'appréciation marquée de la devise canadienne par rapport au billet vert et en présence d'une reprise de l'économie américaine qui s'est fait attendre jusqu'au deuxième semestre de 2003. Ce recul de l'emploi peut paraître surprenant pour les analystes du marché du travail étant donné les autres sources faisant état d'une progression de l'emploi au Québec en 2003. Cependant, il faut bien noter, comme il a été mentionné dans le dernier numéro de la Revue du nouveau marché du travail (2004), que l'essentiel des gains au chapitre de l'emploi entre 2002 et 2003 s'est fait dans les services publics (enseignement, santé et assistance sociale). Or, comme nous l'avons mentionné auparavant, ce segment de l'activité économique n'est pas dans l'EREQ.

Compte tenu de l'intégration économique marquée entre les économies nord-américaines, la conjugaison de ces deux événements (hausse du

dollar et reprise tardive de l'économie américaine) n'a pas été sans effet sur l'évolution de l'emploi sectoriel et professionnel au Québec. Comme on peut le constater au tableau ci-dessous, ce sont les industries de la fabrication (fabrication de haute technologie et autres fabrications) qui ont été les plus malmenées par la conjoncture, alors que l'emploi a reculé de 7,1 % entre 2002 et 2003. Au cours de cette période, l'emploi dans les services (services de haute technologie, services professionnels et autres services) n'a pratiquement pas varié, alors qu'on note une diminution de 0,2 % du nombre de travailleurs.

La situation est toutefois plus nuancée lorsqu'on regarde les composantes de ces deux grands agrégats industriels. L'emploi dans la haute technologie a diminué en 2003 pour se fixer à environ 113 000 emplois, en baisse de 3,7 % par rapport à l'année précédente (- 4 300). N'eut été de la performance de l'industrie des technologies de l'information et des communications (fabrication de produits électroniques et informatiques ainsi que les services de conception de systèmes informatiques), ce recul aurait pu être plus prononcé. En effet, l'emploi dans ce secteur est passé à tout près de 48 000 travailleurs en 2003, pour une augmentation de 10,8 % en un an. C'est dans les services de conception de systèmes

Tableau 1
Nombre d'emplois selon le secteur d'activité

	2002	2003	Variation de l'emploi	
			Nombre	Pourcentage
FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	55 234	52 413	-2 821	-5,1 %
PRODUITS ÉLECTRONIQUES ET INFORMATIQUES	18 885	19 589	704	3,7 %
PRODUITS PHARMACEUTIQUES	8 426	7 913	-513	-6,1 %
PRODUITS AÉROSPATIAUX	27 922	24 912	-3 010	-10,8 %
SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	62 218	60 678	-1 540	-2,5 %
ARCHITECTURE GÉNIE ET SERVICES CONNEXES	21 458	18 934	-2 524	-11,8 %
CONCEPTION DE SYSTÈMES INFORMATIQUES	24 333	28 318	3 985	16,4 %
SERVICES DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT SCIENTIFIQUES	16 427	13 426	-3 001	-18,3 %
SERVICES PROFESSIONNELS	51 653	44 417	-7 236	-14,0 %
AUTRES FABRICATIONS	466 320	431 894	-34 426	-7,4 %
AUTRES SERVICES	1 233 107	1 239 716	6 609	0,5 %
CONSTRUCTION	n.d.	100 312	n.d.	n.d.
TOTAL (sans construction)	1 868 533	1 829 118	-39 415	-2,1 %

* Afin de préserver l'aspect comparatif, les données concernant l'emploi total ne tiennent pas compte de la construction, puisque ce secteur ne faisait pas partie de la couverture de notre enquête auparavant.

informatiques, qui représentent près d'un travailleur des services de haute technologie sur deux, que les gains ont été les plus marqués (+ 4 000). Du côté de la fabrication de produits électroniques et informatiques, bien que nettement plus modeste, on note une faible progression de l'emploi au cours de cette période. La dégringolade amorcée au passage de l'an 2000 dans ce segment de la haute technologie semble être terminée ou du moins, avoir fait une pause en 2003. Il faut tout de même admettre que ces nouvelles sont encourageantes pour cette industrie qui a particulièrement souffert au cours des dernières années.

La réalité n'est toutefois pas la même pour les autres segments qui composent la haute technologie. L'aérospatiale, qui est le plus grand employeur dans la fabrication de haute technologie, continue toujours de souffrir des chocs négatifs qui se sont succédé ces dernières années (attentats de septembre 2001, recours aux lois de protection contre la faillite pour de nombreux acheteurs potentiels, appréciation marquée du huard, etc.). Qui plus est, il n'y a pas que l'aérospatiale qui a contribué à assombrir le portrait du marché du travail dans la haute technologie. L'architecture, le génie et les services connexes de même que les services de recherche et développement scientifiques ont également connu une diminution du nombre de salariés entre 2002 et 2003. Autre secteur à forte concentration de

travailleurs hautement qualifiés, les services professionnels (services juridiques, de comptabilité, de notaires, etc.) ont également vu le nombre d'emplois reculer pour atteindre près de 44 500 postes en 2003, en baisse de 14 % par rapport à l'année précédente.

Il va sans dire que les différents mouvements d'emplois par secteurs notés précédemment ne sont pas sans effets sur les professions. À l'image des secteurs de haute technologie et de ceux à forte concentration de travailleurs hautement qualifiés, les ressources humaines hautement scolarisées ont vu leur emploi se replier de 6,2 % entre 2002 et 2003. Cette baisse n'est toutefois pas généralisée à l'intérieur de ce regroupement professionnel. En effet, les professionnels des sciences naturelles et appliquées ont vu l'emploi progresser de 3,5 % au cours de cette période, en hausse de 1 700. Cette augmentation n'est pas étrangère à la bonne performance de l'emploi dans les services de conception de systèmes informatiques, qui comptent un professionnel des sciences naturelles et appliquées sur deux comme salariés. N'eut été le recul de l'emploi pour les autres professionnels (- 6,6 %), l'emploi pour l'ensemble des professionnels aurait progressé. Il n'en est pas de même pour les deux autres groupes de cette catégorie (cadre et technicien), alors qu'on note un recul généralisé de l'emploi.

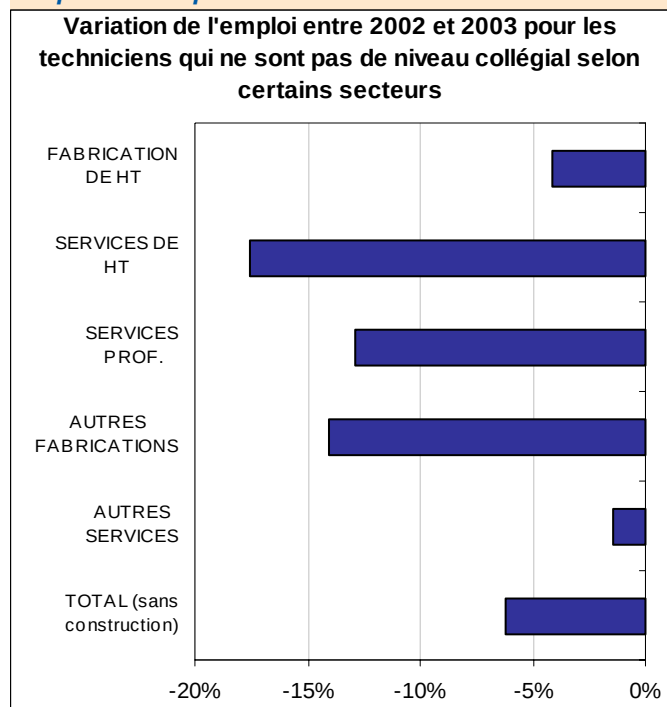
Tableau 2
Nombre d'emplois selon la profession

	2002	2003	Variation de l'emploi	
			Nombre	Pourcentage
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	445 716	417 948	-27 768	-6,2%
CADRES	170 182	156 772	-13 410	-7,9%
PROFESSIONNELS	148 848	144 008	-4 840	-3,3%
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	126 686	117 168	-9 518	-7,5%
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	245 537	230 342	-15 195	-6,2%
SECRÉTAIRES	50 251	46 106	-4 145	-8,2%
MÉTIERS	133 571	125 842	-7 729	-5,8%
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	61 715	58 394	-3 321	-5,4%
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	1 177 280	1 180 829	3 549	0,3%
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	159 445	158 351	-1 094	-0,7%
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	485 904	495 725	9 821	2,0%
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION OU DOMAINE CONNEXE	531 930	526 753	-5 177	-1,0%
TOTAL (sans construction)	1 868 533	1 829 118	-39 415	-2,1%

Aidé par la progression des ventes au détail en 2003 (+ 5,1 %), on dénombrait 495 000 emplois pour le personnel général de la vente et des services en 2003, en hausse de 2 % par rapport à 2002. La conjoncture économique n'a toutefois pas réservé le même sort aux travailleurs de la production et des domaines connexes pour qui l'emploi a diminué de 1 % entre 2002 et 2003. La hausse marquée du dollar en 2003 (+ 20 %) n'a certainement pas aidé les industries manufacturières orientées vers les marchés étrangers. Il s'ensuit que le marché du travail pour les travailleurs de la production, qui représente presque deux emplois sur trois dans la fabrication, a vu les conditions se détériorer en 2003. Sans l'augmentation de l'emploi pour le personnel de la vente, qui s'est traduit par une maigre augmentation de l'emploi pour les travailleurs intermédiaires et élémentaires (0,3 %), le bilan au chapitre de l'emploi pour ce regroupement aurait également été négatif.

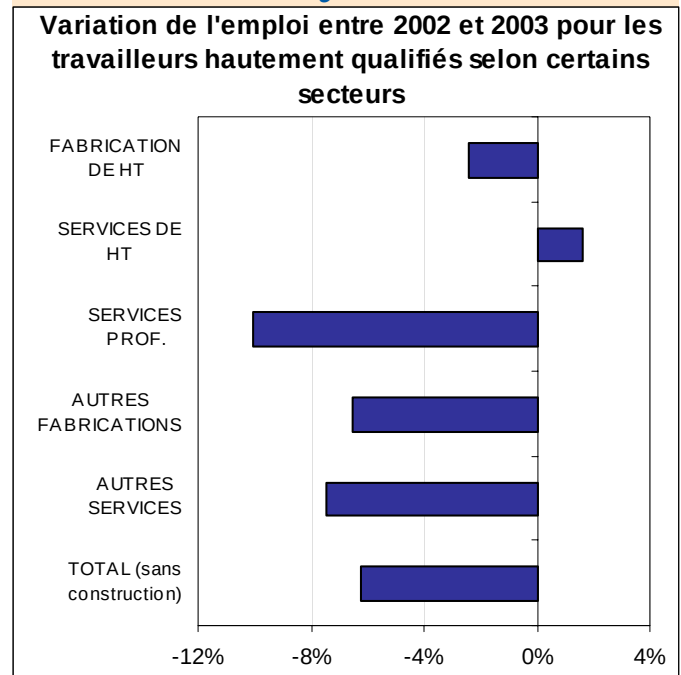
Graphique 1

Les techniciens qui ne sont pas de niveau collégial ont essuyé des pertes d'emploi dans tous les secteurs



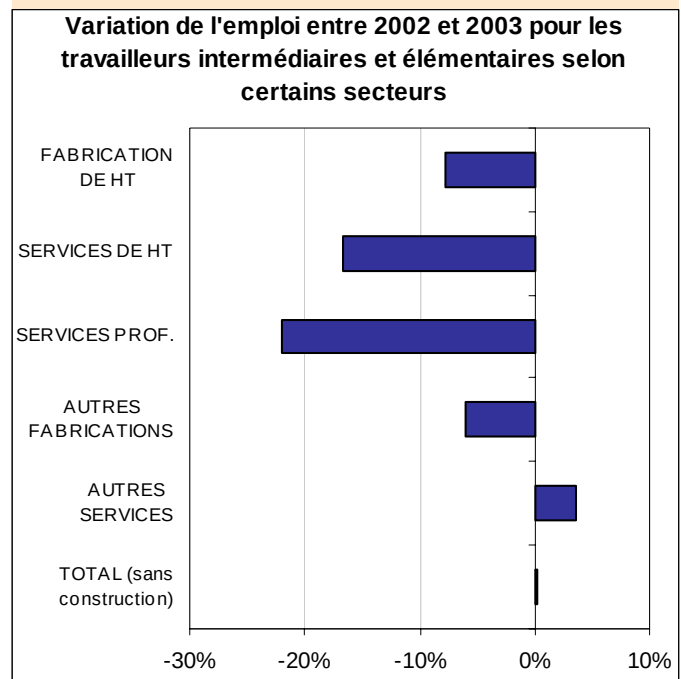
Graphique 2

Le recul de l'emploi pour les travailleurs hautement qualifiés est généralisé à l'ensemble des secteurs, à l'exception des services de haute technologie



Graphique 3

À part les établissements des autres services, l'emploi s'est replié dans tous les autres secteurs pour les travailleurs intermédiaires et élémentaires



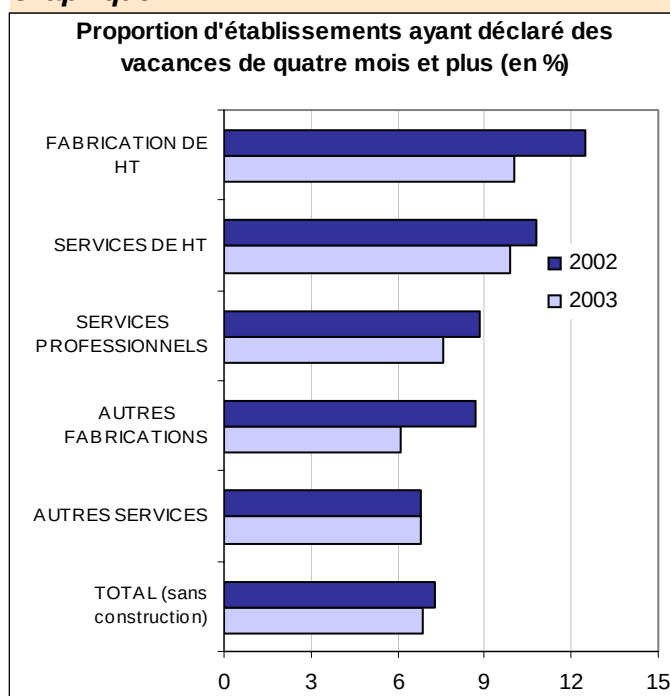
II. La situation des postes vacants

Par secteur

En concordance avec l'évolution de l'emploi dans les secteurs touchés par l'enquête, les vacances totales ont chuté de 7,3 % pour se situer à 51 683 postes au début de 2003. Cette évolution négative a été enregistrée aussi bien dans le secteur manufacturier que dans celui des services. D'autre part, elle a été plus accentuée dans les services de haute technologie (-13,7 %) et dans les services professionnels (-24,3 %), alors que dans la fabrication de haute technologie, on notait une légère progression des vacances, malgré le recul de l'emploi qu'on a noté dans ce secteur. Ramenées en proportion de l'emploi, les données sur les vacances totales indiquent un recul de ce rapport entre 2002 et 2003.

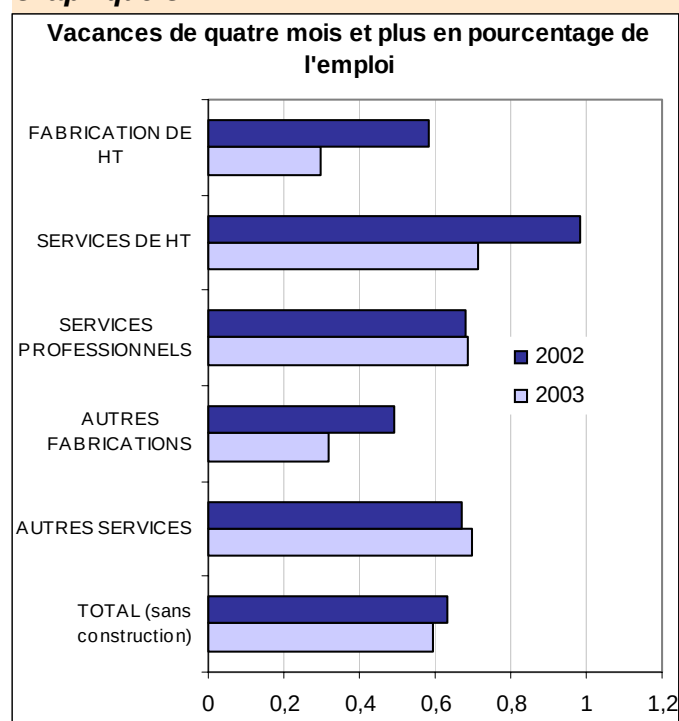
En ce qui concerne les vacances de quatre mois et plus, la proportion d'établissements ayant déclaré de telles vacances était estimée à 7 %, en légère régression par rapport à l'année 2002. Ce recul était surtout marqué dans le secteur manufacturier où le pourcentage d'établissements a chuté de 8,7 % à 6,1 %, alors qu'il demeurait stable dans les services. Il convient de noter que cette baisse s'est produite également dans la fabrication de haute technologie, les services de haute technologie et les services professionnels.

Graphique 4



Quant au nombre des vacances de quatre mois et plus, il a baissé de 8 % environ, passant de 11 856 en 2002 à 10 890 en 2003. La chute a été surtout importante dans le secteur manufacturier (-40,0 %), alors que les services montraient une certaine progression (4,2 %). D'autre part, aussi bien dans la fabrication de haute technologie que dans les services de haute technologie et les services professionnels, l'évolution des postes vacants de longue durée a été très nettement négative. En somme, on peut dire que c'est dans le secteur des services qu'on trouve un léger renforcement de l'indicateur signalant plus spécifiquement des difficultés à combler les besoins de main-d'œuvre.

Graphique 5



Qu'en est-il des postes vacants dans le secteur de la construction? À défaut de comparaison avec l'année précédente (alors que ce secteur ne tombait pas encore sous la couverture de notre enquête), on peut constater que ce secteur affichait en 2003 un rapport de postes vacants totaux sur l'emploi clairement plus élevé que le ratio équivalent pour l'ensemble des autres secteurs couverts, soit 3,5 % contre 2,0 %. En ce qui concerne les postes vacants de quatre mois et plus, ce rapport était aussi nettement plus élevé. Tout cela concorde avec ce que l'on sait des difficultés du secteur de la construction face au recrutement de la main-d'œuvre, en raison d'un boom qui persiste maintenant depuis trois ans environ.

Tableau 3**Vacances totales selon les secteurs**

	2002	2003	Variation (%)	En pourcentage des emplois	
				2002	2003
FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	1 420	1 447	1,9	2,6	2,8
PRODUITS ÉLECTRONIQUES ET INFORMATIQUES	341	352	3,2	1,8	1,8
PRODUITS PHARMACEUTIQUES	327	364	11,3	3,9	4,6
PRODUITS AÉROSPATIAUX	751	731	-2,7	2,7	2,9
SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	2 503	2 159	-13,7	4,0	3,6
ARCHITECTURE, GÉNIE ET SERVICES CONNEXES	944	594	-37,1	4,4	3,1
CONCEPTION DE SYSTÈMES INFORMATIQUES	931	996	7,0	3,8	3,5
SERVICES DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT SCIENTIFIQUES	627	569	-9,3	3,8	4,2
SERVICES PROFESSIONNELS	2 096	1 586	-24,3	4,1	3,6
AUTRES FABRICATIONS	9 384	8 571	-8,7	2,0	2,0
AUTRES SERVICES	40 337	37 920	-6,0	3,3	3,1
CONSTRUCTION	n.d.	3 561	n.d.	n.d.	3,5
TOTAL (sans construction)	55 740	51 683	-7,3	3,0	2,8

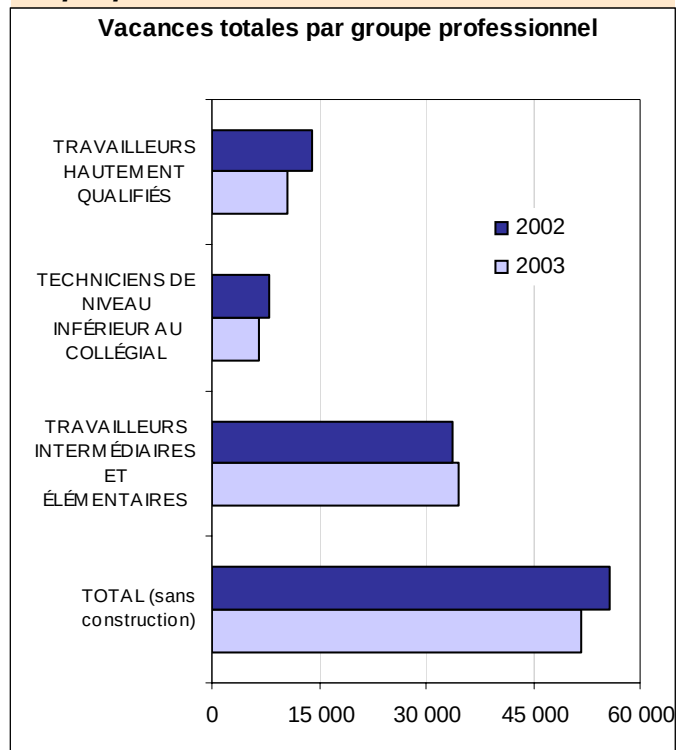
Tableau 4**Vacances de quatre mois et plus selon les secteurs**

	2002	2003	Variation (%)	En % des vacances totales	
				2002	2003
FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	322	157	-51,2	22,7	10,9
PRODUITS ÉLECTRONIQUES ET INFORMATIQUES	43	56	30,2	12,6	15,9
PRODUITS PHARMACEUTIQUES	73	91	24,7	22,3	25,0
PRODUITS AÉROSPATIAUX	206	10	-95,1	27,4	1,4
SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	611	434	-29,0	24,4	20,1
ARCHITECTURE, GÉNIE ET SERVICES CONNEXES	305	177	-42,0	32,3	29,8
CONCEPTION DE SYSTÈMES INFORMATIQUES	167	143	-14,4	17,9	14,4
SERVICES DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT SCIENTIFIQUES	139	114	-18,0	22,2	20,0
SERVICES PROFESSIONNELS	353	304	-13,9	16,8	19,2
AUTRES FABRICATIONS	2 298	1 381	-39,9	24,5	16,1
AUTRES SERVICES	8 270	8 614	4,2	20,5	22,7
CONSTRUCTION	n.d.	976	n.d.	n.d.	27,4
TOTAL (sans construction)	11 856	10 890	-8,1	21,3	21,1

Les postes vacants par groupe professionnel

S'il est établi que les vacances totales ont chuté en 2003, il importe cependant de noter que ce recul n'a pas affecté de façon identique les différents groupes professionnels. Ainsi qu'on peut le constater au tableau 5, le groupe le plus atteint est celui des travailleurs hautement qualifiés (-24,7 %) à cause surtout des cadres qui ont enregistré une diminution de l'ordre de 42,8 %. Les techniciens qui ne sont pas de niveau collégial viennent en second lieu avec une baisse de 19,5 % dans les vacances totales, tandis que les travailleurs de niveau intermédiaire et élémentaire affichent une augmentation de 2,8 %. Dans ce dernier cas, cette situation est due essentiellement au personnel de la vente et des services qui est le seul sous-groupe professionnel à avoir connu une augmentation significative de ses postes vacants (tableau 5). Il convient aussi de mentionner que les 2/3 des postes vacants en 2003 concernaient des emplois peu qualifiés (niveau intermédiaire et élémentaire) alors que le pourcentage équivalent était de 60 % en 2002.

Graphique 6

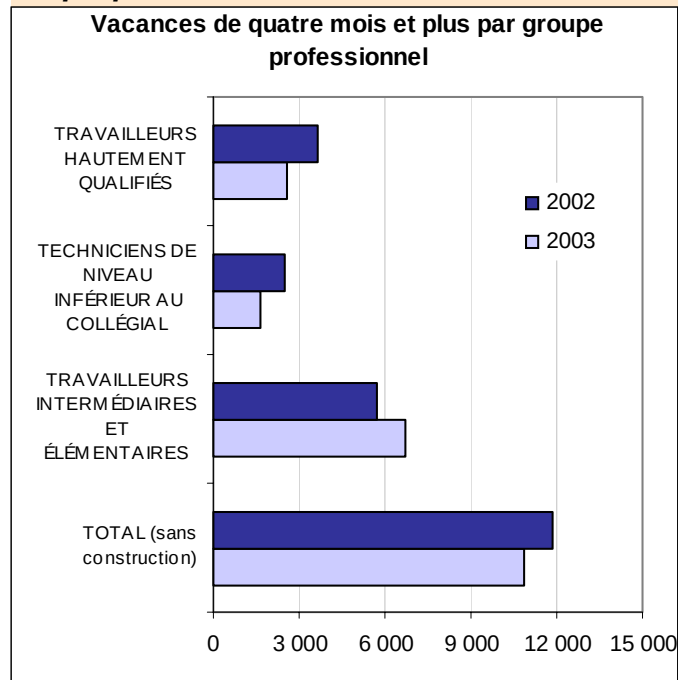


Lorsqu'on considère les professionnels reliés aux sciences naturelles et appliquées (informatique, génie, sciences de la nature), la diminution des

postes vacants, dans leur cas, a été moins forte que dans le cas des autres professionnels (-7 % contre -23 %). Du côté des techniciens SNA, le contraste est encore plus fort. Ils ont connu une croissance de 5,6 % alors que les autres techniciens ont connu une importante diminution de 37,6 % (tableau 5).

En ce qui concerne les postes vacants de quatre mois et plus, l'évolution de la situation reflète dans l'ensemble celle constatée dans les vacances totales. Ici aussi, les postes vacants des travailleurs hautement qualifiés (-30,4 %) de même que ceux des techniciens qui ne sont pas de niveau collégial (-35,2 %), ont connu une évolution nettement négative. Comme dans le cas des vacances totales (et davantage encore) les travailleurs de niveau intermédiaire et élémentaire ont enregistré une augmentation (17,8 %) à cause du personnel de la vente et des services (46,2 %). Dans ce dernier cas, on peut parler de signal manifeste quant à la difficulté croissante à répondre à la demande de main-d'œuvre. Il faut se rappeler que ces travailleurs font face généralement à des conditions de travail plutôt difficiles.

Graphique 7



Du côté des professions reliées aux sciences naturelles et appliquées, au contraire, il n'y a pas de convergence entre l'évolution des vacances de quatre mois et plus et celle des vacances totales, comme on peut le constater aux tableaux 5 et 6.

L'évolution est nettement plus négative dans le premier cas que dans le second cas. En effet, les professionnels SNA connaissent une chute de 60 % dans leurs postes vacants de quatre mois et plus, alors qu'elle avait été de 7,1 % seulement dans le cas des vacances totales. Quant aux techniciens SNA, la chute des postes vacants de quatre mois et plus est de 30,2 %, alors qu'ils avaient connu une hausse de 5,6 % dans les vacances totales.

Comment interpréter cette situation? Il faut comprendre que les vacances ne durent pas

longtemps dans ces professions, à cause de la main-d'œuvre disponible devenue abondante, par suite de l'effondrement du secteur des technologies de l'information. Par ailleurs, le fait que les postes vacants aient diminué moins fortement chez les professionnels des sciences naturelles et appliquées que chez les autres professionnels et qu'ils ont même augmenté chez les techniciens, comme nous l'avons signalé, témoigne d'un début de reprise qui a commencé à se manifester dans ce domaine à la deuxième moitié de l'année 2003.

Tableau 5
Vacances totales par profession

	Nombre total		Variation (%)	En pourcentage de l'emploi	
	2002	2003		2002	2003
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	14 041	10 570	-24,7	3,2	2,5
CADRES	2 857	1 635	-42,8	1,7	1,0
PROFESSIONNELS	5 952	4 970	-16,5	4,0	3,5
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	5 233	3 965	-24,2	4,1	3,4
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	8 009	6 486	-19,0	3,3	2,8
SECRÉTAIRES	1 197	920	-23,1	2,4	2,0
MÉTIERS	5 494	4 291	-21,9	4,1	3,4
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	1 318	1 276	-3,2	2,1	2,2
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	33 689	34 626	2,8	2,9	2,9
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	3 387	2 766	-18,3	2,1	1,7
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	15 546	18 073	16,3	3,2	3,6
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION	14 756	13 786	-6,6	2,8	2,6
TOTAL (sans construction)	55 740	51 683	-7,3	3,0	2,8
PROFESSIONNELS SNA	2 419	2 248	-7,1	4,9	4,4
AUTRES PROFESSIONNELS	3 532	2 722	-22,9	3,5	2,9
TECHNICIENS SNA	1 618	1 709	5,6	4,1	4,9
AUTRES TECHNICIENS	3 615	2 256	-37,6	4,2	2,7
PROFESSIONNELS ET TECHNICIENS SNA	4 038	3 957	-2,0	4,5	4,6
AUTRES PROFESSIONNELS ET TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	7 147	4 978	-30,3	3,8	2,8

* : Cette partie du tableau sert seulement à désagréger les travailleurs qualifiés (professionnels et techniciens) entre les professions qui appartiennent aux sciences naturelles et appliquées et celles qui relèvent d'autres domaines.

Tableau 6***Vacances de quatre mois et plus par profession***

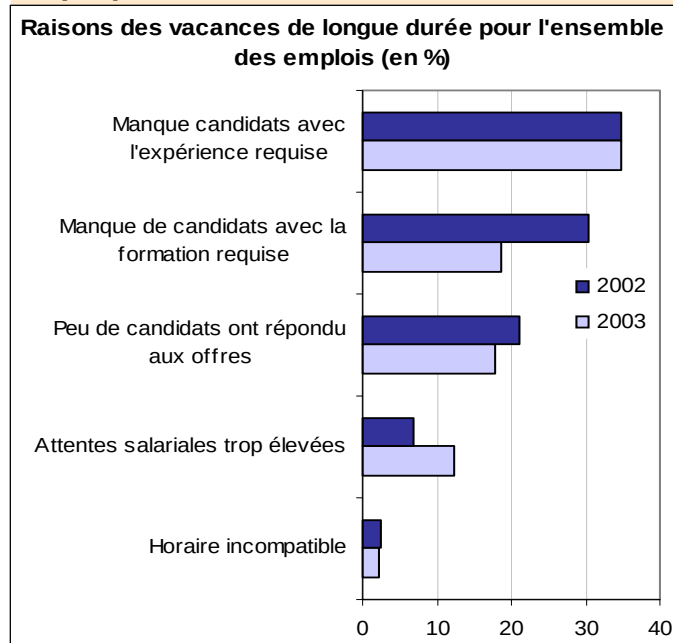
	Nombre		Variation (%)	En % des vacances totales		En % de l'emploi	
	2002	2003		2002	2003	2002	2003
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	3 650	2 542	-30,4	26,0	24,0	0,8	0,6
CADRES	785	357	-54,5	27,5	21,8	0,5	0,2
PROFESSIONNELS	1 649	1 287	-22,0	27,7	25,9	1,1	0,9
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	1 215	898	-26,1	23,2	22,6	1,0	0,8
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	2 485	1 610	-35,2	31,0	24,8	1,0	0,7
SECRÉTAIRES	287	111	-61,3	24,0	12,1	0,6	0,2
MÉTIERS	1 777	1 359	-23,5	32,3	31,7	1,3	1,1
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	421	140	-66,7	31,9	11,0	0,7	0,2
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	5 721	6 738	17,8	17,0	19,5	0,5	0,6
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	518	394	-23,9	15,3	14,2	0,3	0,2
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	2 309	3 376	46,2	14,9	18,7	0,5	0,7
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION	2 893	2 968	2,6	19,6	21,5	0,5	0,6
TOTAL (sans construction)	11 856	10 890	-8,1	21,3	21,1	0,6	0,6
PROFESSIONNELS SNA*	651	261	-59,9	26,9	11,6	1,3	0,5
AUTRES PROFESSIONNELS	998	1 026	2,8	28,3	37,7	1,0	1,1
TECHNICIENS SNA	529	369	-30,2	32,7	21,6	1,3	1,1
AUTRES TECHNICIENS	686	530	-22,7	19,0	23,5	0,8	0,6
PROFESSIONNELS ET TECHNICIENS SNA	1 180	630	-46,6	29,2	15,9	1,3	0,7
AUTRES PROFESSIONNELS ET TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	1 684	1 555	-7,7	23,6	31,2	0,9	0,9

* : Cette partie du tableau sert seulement à désagréger les travailleurs qualifiés (professionnels et techniciens) entre les professions qui appartiennent aux sciences naturelles et appliquées et celles qui relèvent d'autres domaines.

Raisons pour les vacances de longue durée

En ce qui concerne les raisons alléguées pour expliquer l'existence des vacances de longue durée, la première revient (pour l'ensemble des postes concernés), cette année encore comme en 2002 et dans la même proportion, au « manque de candidats avec l'expérience requise » (34,8 %), suivie de très loin par le « manque de candidats avec la formation requise ». Dans ce dernier cas, on note une chute importante, puisque le pourcentage passe de 30,4 % à 18,5 % d'une année à l'autre. Il est à noter que c'est pour les travailleurs hautement qualifiés, qui s'étaient signalés par la baisse la plus importante des postes vacants, que ce recul a été le plus prononcé. Et puisque ces postes, qui exigent habituellement des études plus longues, sont dans une phase de baisse de la demande, on conçoit fort bien que l'on éprouve moins de problèmes à recruter de tels travailleurs. Cela peut expliquer en partie la chute de la raison liée au « manque de candidats avec la formation requise », mais est loin cependant de nous fournir une explication satisfaisante, étant donnée l'ampleur du recul observé.

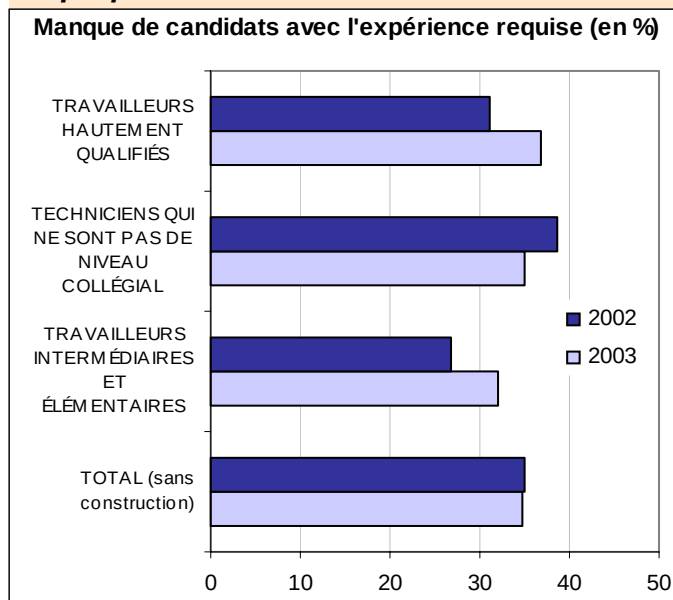
Graphique 8



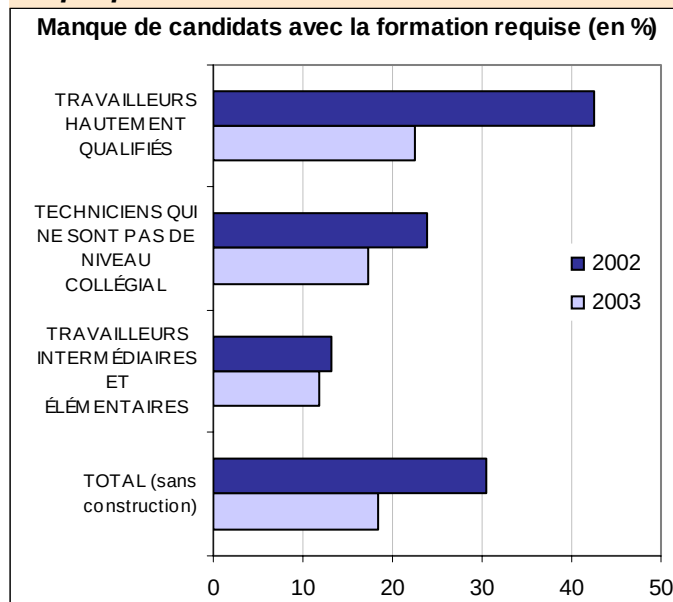
La troisième raison invoquée pour expliquer l'existence des vacances de longue durée tient au fait que « peu de candidats ont répondu aux offres ». Elle est mentionnée par 17,8 % d'établissements, en retrait de quelques points par

rapport à l'année précédente. Cet indicateur est particulièrement sensible à une situation de déséquilibre où l'offre disponible est nettement insuffisante par rapport aux besoins manifestés. En ce sens, le constat de recul fait pour l'ensemble des emplois est cohérent avec la diminution préalablement observée dans les postes vacants. Mais ici encore, il faut noter l'évolution divergente du groupe des techniciens qui ne sont pas de niveau collégial, pour lequel le pourcentage de mentions accordées à ce motif a notablement augmenté, malgré l'évolution négative des postes vacants.

Graphique 9



Graphique 10



En ce qui concerne le motif des « attentes salariales trop élevées », on note une hausse non négligeable à 12,3 % en 2003 contre 6,9 % en 2002. Cela surprend alors que les autres indicateurs tendent plutôt à indiquer, dans l'ensemble, un ralentissement dans les besoins de main-d'œuvre.

Enfin, la raison qui tient à des horaires incompatibles demeure marginale dans l'ensemble, puisqu'elle est citée par seulement 2,3 % des établissements (pourcentage à peu près identique à celui de l'année précédente). Cependant, cette raison demeure non négligeable pour une catégorie particulière de main-d'œuvre, soit le personnel général de la vente et des services, pour lequel elle a été mentionnée par 10 % des établissements cette année, tout comme l'année précédente.

Cette situation pourrait découler en partie de la tendance récente à l'allongement des heures d'ouverture des magasins durant la soirée, pour s'aligner sur le modèle américain.

Enfin, retenons que cette année, tout comme l'année précédente, la raison portant la mention « candidats trop âgés » n'a pas été retenue par aucun établissement. Il est peu vraisemblable que la vertu soit si généralisée dans l'industrie. On peut raisonnablement supposer que les entreprises ne veulent tout simplement pas se compromettre en reconnaissant ouvertement avoir recours à des pratiques discriminatoires.

Tableau 7**Raisons des vacances de longue durée par profession (% de mentions)**

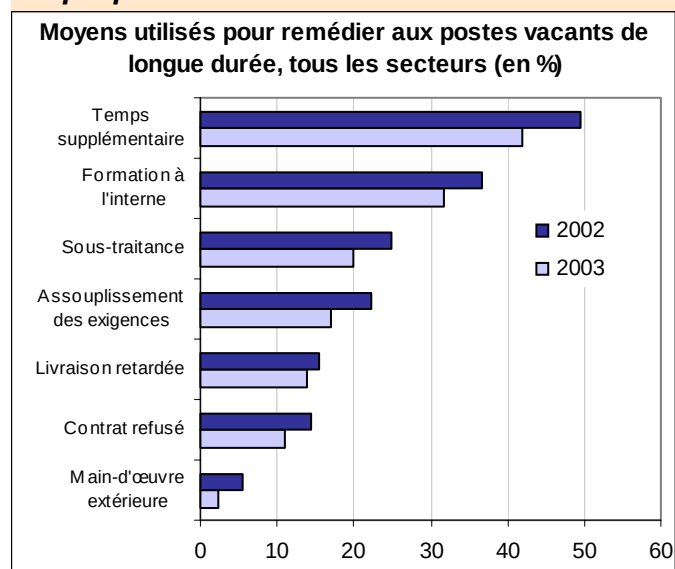
	Peu de candidats ont répondu aux offres		Manque de candidats ayant la formation requise		Manque de candidats ayant l'expérience requise		Attentes salariales trop élevées		Horaire incompatible		Autres raisons	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	17,0	12,2	42,4	22,5	31,2	36,9	2,8	8,4	0,1	4,9	16,3	23,5
CADRES	30,3	6,4	25,5	5,0	33,7	44,6	2,8	10,7	0,0	0,0	7,6	33,2
PROFESSIONNELS	9,0	18,1	46,5	23,1	29,3	30,6	1,7	10,7	0,2	0,9	14,0	17,0
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	6,9	3,5	42,6	26,7	24,2	36,8	2,8	1,5	0,0	11,3	24,1	20,2
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	13,2	26,2	23,9	17,2	38,7	35,0	7,4	7,2	0,0	0,4	17,0	14,0
SECRÉTAIRES	0,7	1,2	10,8	0,0	33,9	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0	54,7	78,8
MÉTIERS	14,2	30,3	28,1	19,8	38,0	35,9	5,1	7,3	0,0	0,0	14,6	6,8
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	16,8	25,3	18,6	1,5	43,4	32,2	17,5	12,2	0,0	5,1	3,7	23,7
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	23,2	14,6	13,1	11,9	26,8	32,1	7,3	13,3	5,2	3,7	28,9	28,1
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	11,9	26,1	3,6	4,8	14,6	12,1	11,7	0,0	1,8	0,0	56,5	57,0
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	16,9	12,8	20,1	11,1	30,9	32,7	6,6	9,7	9,7	4,9	15,8	28,8
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION	31,3	9,9	8,7	13,6	24,0	30,4	4,2	19,5	1,0	1,8	30,8	24,8
TOTAL (sans construction)	21,1	17,8	30,4	18,5	34,9	34,8	6,9	12,3	2,5	2,3	23,3	25,0
PROFESSIONNELS SNA*	5,6	21,8	41,7	29,8	37,0	41,5	5,1	4,6	0,0	0,0	10,7	2,3
AUTRES PROFESSIONNELS	9,9	17,1	47,8	20,9	26,2	27,0	1,4	12,5	0,2	1,2	14,6	21,3
TECHNICIENS SNA	5,8	4,1	26,7	29,9	29,9	56,9	0,0	2,5	0,0	0,0	37,6	6,6
AUTRES TECHNICIENS	7,2	3,2	48,8	25,2	21,7	25,6	3,9	0,9	0,0	17,5	18,4	27,5
PROFESSIONNELS ET TECHNICIENS SNA	5,8	13,6	40,6	32,4	33,9	50,7	3,5	3,8	0,0	0,0	24,6	4,6
AUTRES PROFESSIONNELS ET TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	9,6	12,9	48,1	24,9	26,8	29,2	2,7	8,8	0,1	8,3	15,9	26,2

* : Cette partie du tableau sert seulement à désagréger les travailleurs qualifiés (professionnels et techniciens) entre les professions qui appartiennent aux sciences naturelles et appliquées et celles qui relèvent d'autres domaines.

Moyens utilisés pour remédier aux vacances de longue durée¹

Tout comme l'année précédente, le recours au temps supplémentaire demeure, avec 42 % de mentions, le premier moyen utilisé par les établissements pour pallier aux postes vacants difficiles à combler. Il est suivi de la formation à l'interne (31,7 %), de la sous-traitance (19,9 %), de l'assouplissement des exigences à l'embauche, (17,1 %), du retard dans les livraisons (13,9 %), du refus de contrat (11 %) et finalement du recours à la main-d'œuvre extérieure au Québec (2,3 %). On notera que tous ces moyens sont légèrement en retrait par rapport à l'année précédente, tout en conservant rigoureusement le même ordre d'importance.

Graphique 11

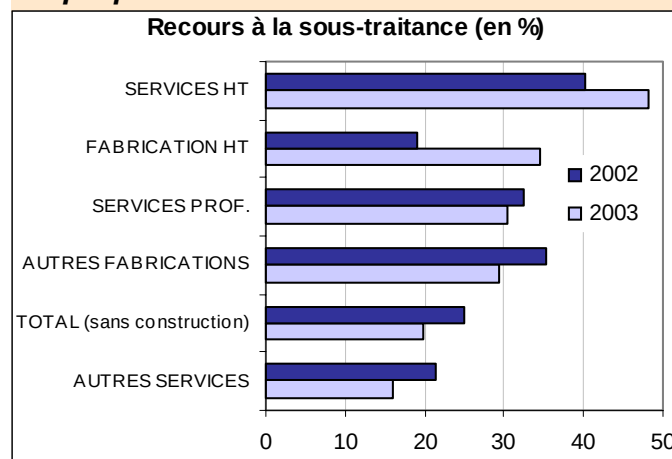


On constate donc encore une fois que la difficulté de combler des postes vacants suscite l'apparition de diverses mesures d'ajustement allant de l'augmentation de la quantité de travail des travailleurs présents jusqu'à la réduction directe ou indirecte du niveau de production des entreprises.

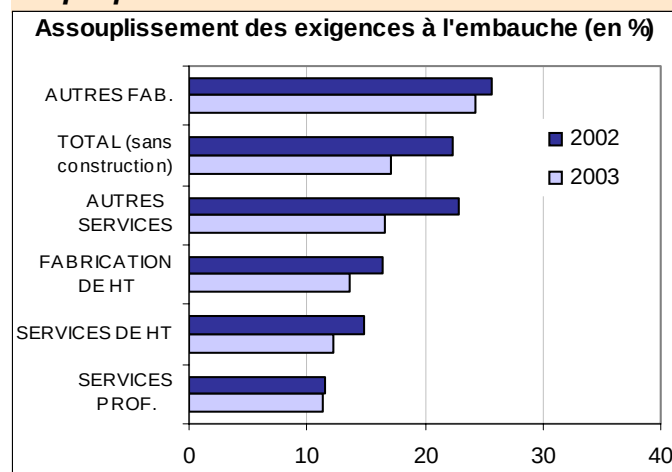
Cependant, tous les secteurs ne recourent pas avec une intensité égale aux différentes mesures d'ajustement à leur disposition. Ainsi, le temps supplémentaire est particulièrement utilisé dans les services de haute technologie (62,5 %) et dans le secteur manufacturier (55 %). Le recours à la sous-traitance est particulièrement utilisé par les services de haute technologie (48,2 %) suivi d'assez loin par la fabrication de haute technologie

(34,5 %). À noter dans ce dernier cas, l'augmentation importante enregistrée en 2003 dans le recours à la sous-traitance, et qu'il est difficile d'expliquer de façon satisfaisante.

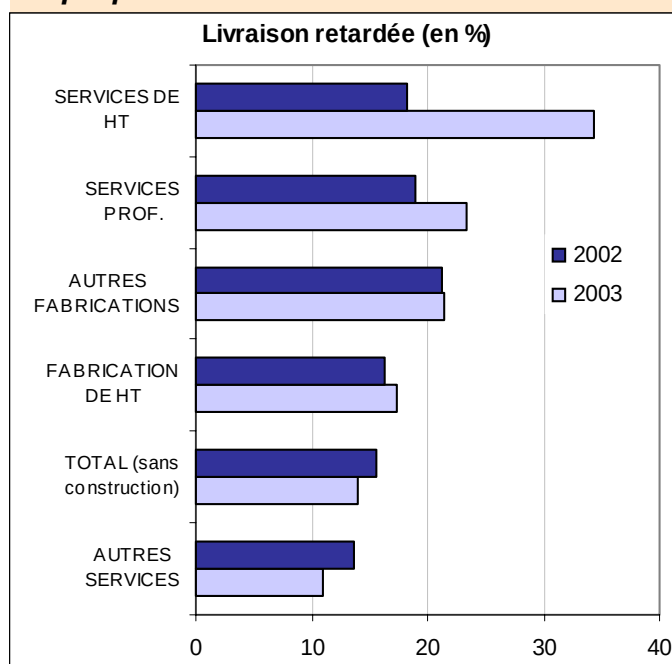
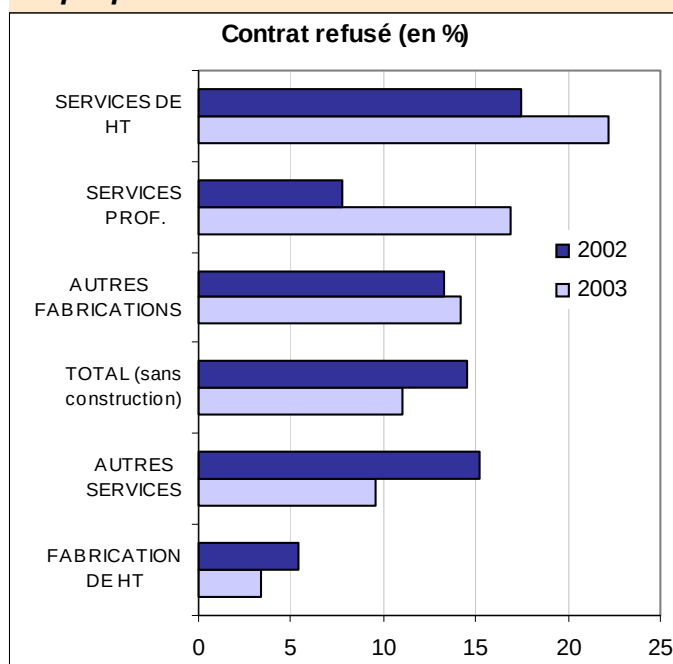
Graphique 12



Graphique 13



L'assouplissement des exigences à l'embauche a lieu davantage dans les secteurs n'appartenant pas à la haute technologie, soit autres fabrications (24,2 %) et autres services (16,6 %), comme cela était le cas l'année précédente. On comprend aisément que l'on soit plus réticent à faire des compromis sur les qualifications de la main-d'œuvre dans les secteurs de haute technologie. En ce qui concerne le retard dans les livraisons et le refus de contrat, c'est surtout les services de haute technologie qui se démarquent nettement dans leur utilisation, avec des mentions respectives de 34,4 % et 22,2 %, en nette progression sur l'année précédente. La progression est particulièrement forte dans le recours au retard dans les livraisons qui a presque doublé entre 2002 et 2003.

Graphique 14**Graphique 15****Tableau 8**

Moyens utilisés pour pallier aux vacances de longue durée par secteurs (% de mentions)

	FABRICATION DE HT		SERVICES DE HT		SERVICES PROF.		AUTRES FABRICATIONS		AUTRES SERVICES		CONST.		TOTAL (sans construction)	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003
Temps supplémentaire	67,4	48,1	46,7	62,5	64,5	49,9	59,3	55,5	46,2	38,1	n.d.	29,1	49,5	42,0
Sous-traitance	19,1	34,5	40,3	48,2	32,6	30,3	35,2	29,4	21,3	16,0	n.d.	28,3	25,0	19,9
Prolongement du délai de livraison	16,3	17,4	18,2	34,4	19,0	23,3	21,3	21,4	13,7	10,9	n.d.	25,1	15,5	13,9
Contrat refusé	5,4	3,4	17,5	22,2	7,8	16,9	13,3	14,2	15,2	9,6	n.d.	49,3	14,5	11,0
Formation à l'interne	42,9	41,7	33,4	40,8	40,8	22,4	43,7	33,5	34,8	31,2	n.d.	33,0	36,7	31,7
Recours à la main-d'œuvre venant de l'extérieur du Québec	10,8	10,4	6,4	13,6	2,1	4,6	8,3	0,0	4,9	1,8	n.d.	0,7	5,5	2,3
Assouplissement des critères d'embauche	16,4	13,6	14,8	12,2	11,5	11,4	25,6	24,2	22,8	16,6	n.d.	23,6	22,4	17,1
Autres	21,9	24,0	26,5	22,0	25,8	27,5	19,0	30,7	35,0	47,3	n.d.	21,2	31,3	43,0

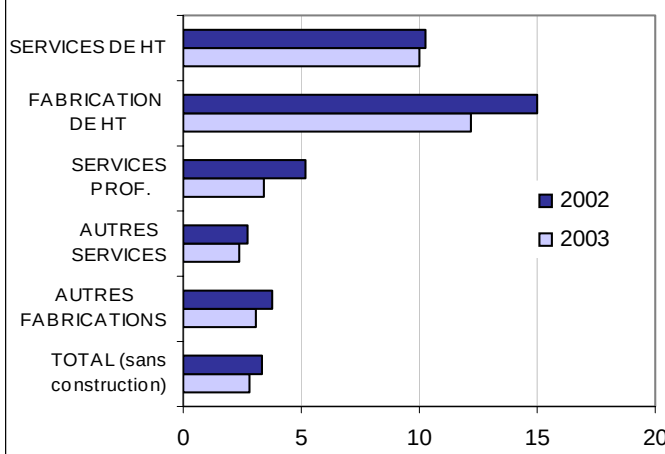
III. Recrutement à l'extérieur du Québec²

Un moyen utilisé par les entreprises pour combler un besoin de main-d'œuvre consiste à faire du recrutement sur le marché extérieur, soit dans le reste du Canada ou encore à l'étranger. Bien que n'étant pas répandue, cette méthode a tout de même été utilisée par environ 2,8 % des répondants en 2003, en baisse de 0,5 point de pourcentage comparativement à 2002. Loin d'être localisé dans un secteur en particulier, ce recul est plutôt généralisé dans l'ensemble des secteurs, la fabrication de haute technologie ayant enregistré la plus forte baisse.

L'intensité du recours à cette méthode pour combler un besoin de main-d'œuvre n'est toutefois pas la même dans toutes les industries. Ainsi, les établissements de la fabrication et des services de haute technologie se démarquent nettement de la moyenne, alors qu'environ 12 % et 10 % des répondants de ces secteurs ont eu recours au marché extérieur pour combler un besoin de main-d'œuvre. Les établissements pharmaceutiques, de même que ceux de la recherche et du développement scientifique, qui sont plus intensifs en ressources humaines hautement qualifiées, sont les chefs de file en matière de recrutement externe dans la haute technologie.

Graphique 16

Proportion d'établissements ayant recruté à l'extérieur du Québec (en %)

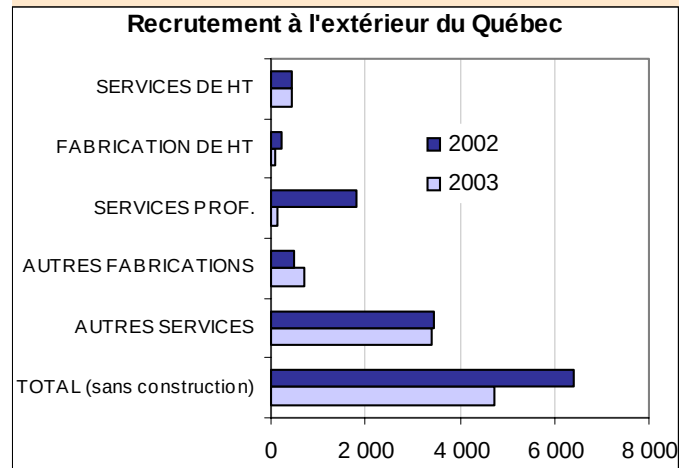


En 2003, les recrutements à l'extérieur du Québec ont été estimés à environ 4 700, en baisse de 25 % comparativement à l'année précédente. De ce lot, moins de 30 % des travailleurs recrutés par le biais de cette méthode provenaient de l'étranger.

La chute des recrutements à l'étranger, qui ont fondu de moitié entre 2002 et 2003, est à l'origine de la diminution marquée du recrutement externe (notamment pour les services professionnels). Pour sa part, le recrutement effectué dans le reste du Canada n'a diminué que légèrement en 2003 pour se situer à un peu plus de 3 400, en baisse de 8,8 % comparativement à 2002.

Il n'est pas surprenant de constater que ce sont les autres établissements des services qui ont comblé le plus de postes grâce à cette méthode de recrutement (71 % des recrutements), compte tenu de leur importance relative en termes d'emploi. Viennent ensuite les autres établissements de fabrication qui représentent 14 % des recrutements externes. À eux deux, ces industries sont à l'origine de 85 % des recrutements externes.

Graphique 17



Notons également que les services de haute technologie, qui comptent pour 3,3 % des emplois au Québec, ont été à l'origine de presque 10 % des recrutements externes (tableau 9). De plus, ce secteur est celui où le recrutement sur la scène internationale est plus important que dans les autres provinces canadiennes, suivi des services professionnels.

Tableau 9

Recrutement à l'extérieur du Québec, 2003

	Canada	Étranger	Total	% étranger dans total
FABRICATION HT	61	27	88	30,7%
SERVICES HT	202	249	451	55,2%
SERVICES PROF.	68	72	140	51,4%
AUTRES FAB.	550	137	687	19,9%
AUTRES SERVICES	2 586	797	3 383	23,6%
TOTAL (sans construction.)	3 466	1 281	4 747	27,0%

Du côté de l'évolution des recrutements externes par profession, on note que la diminution signalée auparavant s'est produite autant chez les travailleurs hautement qualifiés que chez les travailleurs de niveau intermédiaire et élémentaire (tableau 10). Parmi le groupe des travailleurs hautement qualifiés, il vaut la peine de souligner que ce ne sont pas toutes les catégories de professions qui ont subi une diminution. En effet, le recrutement externe pour les professionnels n'a pas connu de baisse, contrairement aux deux autres catégories.

En ce qui concerne la répartition des recrutements externes, soulignons que ce dernier pour les travailleurs hautement qualifiés est surtout effectué à l'extérieur du Canada. De ce lot, ce sont les professionnels qui constituent la plus grosse partie du recrutement à l'étranger, alors qu'ils constituent plus de 30 % des recrutements externes pour ce regroupement professionnel.

Il n'y a pas que les travailleurs hautement qualifiés qui font l'objet de recrutement à l'étranger. En effet, environ un technicien qui n'est pas de niveau collégial sur quatre provenait de l'étranger, le personnel des métiers étant de loin le plus important au sein de cette catégorie.

Enfin, représentant la plus grande proportion des recrutements externes (60 %), les travailleurs

Tableau 10**Recrutement externe par profession**

	2002	2003	Variation
TRAV. HAUT. QUALIFIÉS	1 950	1 294	-33,6%
CADRES	335	211	-37,0%
PROFESSIONNELS	739	746	0,9%
TECH. COLLÉGIAL	875	336	-61,6%
TECH. NON COLLÉGIAL	434	635	46,3%
SECRÉTAIRES	29	7	-75,9%
MÉTIERS	346	299	-13,6%
SUPER. ET SURV.	58	330	469,0%
TRAV. INTER. ET ÉLÉM.	4 018	2 817	-29,9%
PERS. GÉNÉRAL DE BUREAU	156	74	-52,6%
PERS. GÉNÉRAL DE LA			
VENTE ET DES SERVICES	2 397	2 152	-10,2%
TRAV. PRODUCTION	1 466	591	-59,7%
TOTAL (sans construction)	6 403	4 747	-25,9%

intermédiaires et élémentaires sont recrutés en majorité dans le reste du Canada. À cet égard, environ trois travailleurs sur quatre ont été recrutés dans une autre province canadienne, le personnel général de la vente et des services formant le groupe le plus important.

En somme, il semble donc y avoir corrélation entre le degré de qualification de la main-d'œuvre recherchée et le fait d'avoir recours au recrutement à l'extérieur des frontières du Canada.

Tableau 11**Recrutement à l'extérieur du Québec par catégorie professionnelle, 2003**

	Canada		Étranger		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	581	16,8%	713	55,7%	1 294	27,3%
CADRES	102	2,9%	109	8,5%	211	4,4%
PROFESSIONNELS	340	9,8%	406	31,7%	746	15,7%
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	139	4,0%	197	15,4%	336	7,1%
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	317	9,1%	318	24,8%	635	13,4%
SECRÉTAIRES	0	0,0%	7	0,5%	7	0,1%
MÉTIERS	49	1,4%	250	19,5%	299	6,3%
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	269	7,8%	61	4,8%	330	7,0%
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	2 567	74,1%	250	19,5%	2 817	59,3%
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	11	0,3%	63	4,9%	74	1,6%
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	1 996	57,6%	156	12,2%	2 152	45,3%
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION	560	16,2%	31	2,4%	591	12,4%
TOTAL (sans construction)	3 466	100,0%	1 281	100,0%	4 747	100,0%

IV. Perspectives d'emploi au début de 2004

Lors de cette enquête, les répondants étaient priés de nous faire part de leurs opinions quant à l'évolution positive ou négative de l'emploi pour l'année 2004 comparativement à l'année écoulée. Comme lors de la dernière enquête, les résultats se présentent sous la forme d'un bilan d'opinions. Ce dernier est obtenu en retranchant les opinions positives de celles négatives, pour avoir un résultat net.

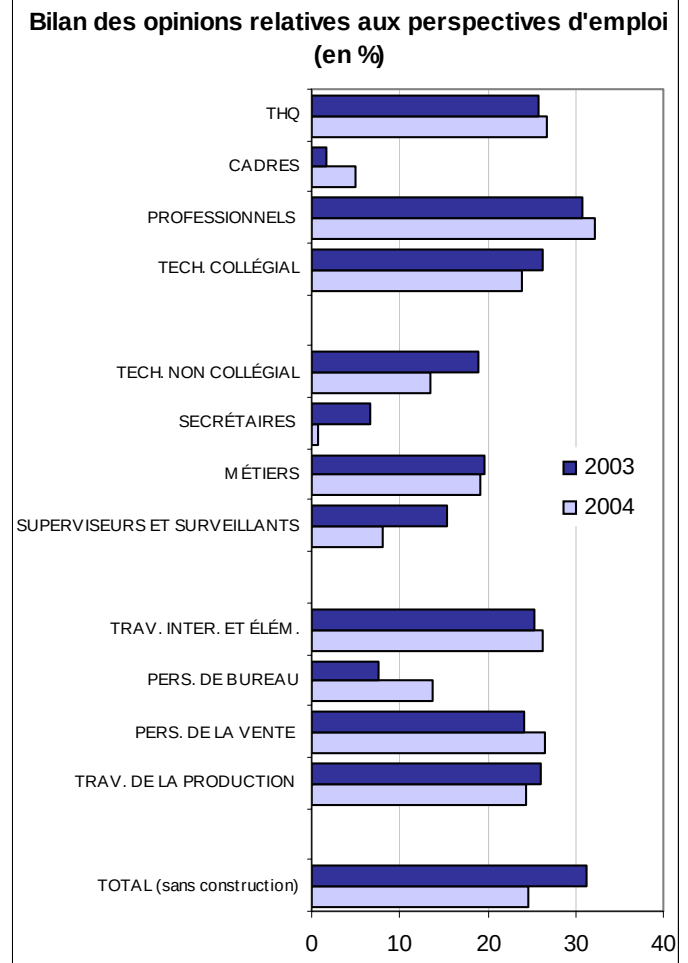
Comme on peut le constater au graphique ci-contre, bien que le bilan des opinions soit positif, il est tout de même en recul de 6,7 points de pourcentage au début de 2004 comparativement au début de 2003 et il se situait à 24,5 %. Cette situation n'est toutefois pas surprenante. Souvenons-nous que les anticipations établies par les répondants en 2003 suivaient une année particulièrement faste au chapitre de l'emploi, tandis que celles effectuées au début de 2004 avaient lieu à la suite d'une période nettement moins prospère en matière de création d'emplois.

Néanmoins, ce ne sont pas tous les regroupements professionnels qui ont vu leurs perspectives d'emploi reculer. Ainsi, à l'image du marché du travail qui a été profitable ces dernières années aux travailleurs intermédiaires et élémentaires, les perspectives pour ces derniers étaient jugées meilleures que l'année précédente.

Le bilan des répondants concernant les travailleurs hautement qualifiés était également en hausse en ce début de 2004. Les perspectives étaient jugées plus favorables pour les cadres et les professionnels, tandis que celles pour les techniciens de niveau collégial étaient en recul, mais toujours favorables.

Enfin, les perspectives d'emploi pour les techniciens qui ne sont pas de niveau collégial sont en recul comparativement aux anticipations précédentes. Quoique toujours favorables, notons que les anticipations pour le personnel de secrétariat ainsi que pour les superviseurs et surveillants sont les groupes professionnels qui ont subi le plus fort recul de leurs perspectives avec des baisses respectives de 5,8 et 7,4 points de pourcentage.

Graphique 18



Notes

^{1 et 2} Nous recommandons ici la prudence dans l'interprétation de ces résultats en raison de la fiabilité des données. Pour de plus amples informations, nous invitons le lecteur à se référer aux tableaux de l'annexe I.

Note : les données de l'année 2002 ont été révisées. Celles contenues dans cette publication sont donc les données finales de l'année 2002.

Tableau A-1

Emploi par catégorie professionnelle et par secteur d'activité, 2003

	FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	SERVICES PROF.	AUTRES FABRICATIONS	AUTRES SERVICES	CONST.	TOTAL (SANS CONSTRUCTION)
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	22 431	49 290	25 705	65 002	255 519	15 589	417 948
CADRES	4 013	7 409	5 162	27 029	113 158	8 751	156 772
PROFESSIONNELS	12 668	26 073	13 670	15 516	76 082	2 369	144 008
PROFESSIONNELS SNA	7 053	20 203	2 728	6 394	14 556	1 046	50 933
AUTRES PROFESSIONNELS	5 615	5 870	10 942	9 122	61 526	1 323	93 074
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	5 750	15 808	6 874	22 458	66 279	4 469	117 168
TECHNICIENS SNA	3 762	10 558	1 460	8 691	10 555	1 293	35 026
AUTRES TECHNICIENS	1 988	5 250	5 414	13 766	55 724	3 176	82 142
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	5 826	4 090	6 906	66 886	146 633	60 048	230 342
SECRÉTAIRES	806	2 219	5 911	5 842	31 328	3 872	46 106
MÉTIER	3 429	1 262	494	42 408	78 248	53 123	125 842
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	1 591	610	501	18 636	37 057	3 054	58 394
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	24 156	7 298	11 806	300 006	837 563	24 675	1 180 829
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	1 983	3 140	5 215	20 738	127 274	4 807	158 351
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	1 108	2 323	2 590	16 868	472 836	2 878	495 725
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION	21 066	1 834	4 000*	262 399	237 453	16 989	526 753
TOTAL	52 413	60 678	44 417	431 894	1 239 716	100 312	1 829 118

Tableau A-2

Emploi et variation de l'emploi par secteur d'activité

	2002	2003	Variation de l'emploi	
			Nombre	Pourcentage
FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	55 234	52 413	-2 821	-5,1%
PRODUITS ÉLECTRONIQUES INFORMATIQUES	18 885	19 589	704	3,7%
PRODUITS PHARMACEUTIQUES	8 426	7 913	-513	-6,1%
PRODUITS AÉROSPATIAUX	27 922	24 912	-3 010	-10,8%
SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	62 218	60 678	-1 540	-2,5%
ARCHITECTURE, GÉNIE ET SERVICES CONNEXES	21 458	18 934	-2 524	-11,8%
CONCEPTION DE SYSTÈMES INFORMATIQUES	24 333	28 318	3 985	16,4%
SERVICES DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT SCIENTIFIQUES	16 427	13 426	-3 001	-18,3%
SERVICES PROFESSIONNELS	51 653	44 417	-7 236	-14,0%
AUTRES FABRICATIONS	466 320	431 894	-34 426	-7,4%
AUTRES SERVICES	1 233 107	1 239 716	6 609	0,5%
CONSTRUCTION	n.d.	100 312	n.d.	n.d.
TOTAL (sans construction)	1 868 533	1 829 118	-39 415	-2,1%

Tableau A-3

Emploi et variation de l'emploi par profession

	2002	2003	Variation de l'emploi	
			Nombre	Pourcentage
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	445 716	417 948	-27 768	-6,2%
CADRES	170 182	156 772	-13 410	-7,9%
PROFESSIONNELS	148 848	144 008	-4 840	-3,3%
PROFESSIONNELS SNA	49 220	50 933	1 713	3,5%
AUTRES PROFESSIONNELS	99 628	93 074	-6 554	-6,6%
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	126 686	117 168	-9 518	-7,5%
TECHNICIENS SNA	39 596	35 026	-4 570	-11,5%
AUTRES TECHNICIENS	87 090	82 142	-4 948	-5,7%
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	245 537	230 342	-15 195	-6,2%
SECRÉTAIRES	50 251	46 106	-4 145	-8,2%
MÉTIERS	133 571	125 842	-7 729	-5,8%
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	61 715	58 394	-3 321	-5,4%
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	1 177 280	1 180 829	3 549	0,3%
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	159 445	158 351	-1 094	-0,7%
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	485 904	495 725	9 821	2,0%
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION OU DOMAINE CONNEXE	531 930	526 753	-5 177	-1,0%
TOTAL (sans construction)	1 868 533	1 829 118	-39 415	-2,1%

Tableau A-4

Proportion d'établissements ayant des postes vacants, en %

	2002	2003	Variation (point de %)
FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	31,7	34,8	3,1
PRODUITS ÉLECTRONIQUES INFORMATIQUES	28,5	33,7	5,2
PRODUITS PHARMACEUTIQUES	47,8	34,1	-13,7
PRODUITS AÉROSPATIAUX	29,9	40,0	10,1
SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	30,2	30,9	0,7
ARCHITECTURE, GÉNIE ET SERVICES CONNEXES	26,4	32,4	6,0
CONCEPTION DE SYSTÈMES INFORMATIQUES	28,4	28,7	0,3
SERVICES DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT SCIENTIFIQUES	46,5	34,0	-12,5
SERVICES PROFESSIONNELS	24,3	23,9	-0,4
AUTRES FABRICATIONS	27,1	22,7	-4,4
AUTRES SERVICES	23,1	22,5	-0,6
CONSTRUCTION	n.d.	14,9	n.d.
TOTAL (sans construction)	24,0	22,9	-1,1

Tableau A-5**Proportion d'établissements ayant des postes vacants de longue durée, en %**

	2002	2003	Variation (point de %)
FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	12,5	10,0	-2,5
PRODUITS ÉLECTRONIQUES INFORMATIQUES	10,0	10,1	0,1
PRODUITS PHARMACEUTIQUES	17,8	15,9	-1,9
PRODUITS AÉROSPATIAUX	18,0	4,4*	-13,6
SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	10,8	9,9	-0,9
ARCHITECTURE, GÉNIE ET SERVICES CONNEXES	12,2	12,8	0,6
CONCEPTION DE SYSTÈMES INFORMATIQUES	8,8*	8,0	-0,8
SERVICES DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT SCIENTIFIQUES	11,4*	7,8*	-3,6
SERVICES PROFESSIONNELS	8,8	7,6	-1,2
AUTRES FABRICATIONS	8,7	6,1	-2,6
AUTRES SERVICES	6,8	6,8	0,0
CONSTRUCTION	n.d.	6,4	n.d.
TOTAL (sans construction)	7,3	6,9	-0,4

Tableau A-6**Nombre de vacances totales par secteur**

	2002	2003	Variation (%)	En pourcentage des emplois	
				2002	2003
FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	1 420	1 447	1,9	2,6	2,8
PRODUITS ÉLECTRONIQUES ET INFORMATIQUES	341	352	3,2	1,8	1,8
PRODUITS PHARMACEUTIQUES	327	364	11,3	3,9	4,6
PRODUITS AÉROSPATIAUX	751	731*	-2,7	2,7	2,9
SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	2 503	2 159	-13,7	4,0	3,6
ARCHITECTURE, GÉNIE ET SERVICES CONNEXES	944	594	-37,1	4,4	3,1
CONCEPTION DE SYSTÈMES INFORMATIQUES	931	996	7,0	3,8	3,5
SERVICES DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT SCIENTIFIQUES	627	569	-9,3	3,8	4,2
SERVICES PROFESSIONNELS	2 096*	1 586	-24,3	4,1	3,6
AUTRES FABRICATIONS	9 384	8 571	-8,7	2,0	2,0
AUTRES SERVICES	40 337	37 920	-6,0	3,3	3,1
CONSTRUCTION	n.d.	3 561*	n.d.	n.d.	3,5
TOTAL (sans construction)	55 740	51 683	-7,3	3,0	2,8

Tableau A-7

Nombre de vacances de longue durée par secteur

	2002	2003	Variation (%)	En % des vacances totales	
				2002	2003
FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	322	157	-51,2	22,7	10,9
PRODUITS ÉLECTRONIQUES ET INFORMATIQUES	43	56	30,2	12,6	15,9
PRODUITS PHARMACEUTIQUES	73	91*	24,7	22,3	25,0
PRODUITS AÉROSPATIAUX	206	10*	-95,1	27,4	1,4
SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	611	434	-29,0	24,4	20,1
ARCHITECTURE, GÉNIE ET SERVICES CONNEXES	305	177	-42,0	32,3	29,8
CONCEPTION DE SYSTÈMES INFORMATIQUES	167*	143	-14,4	17,9	14,4
SERVICES DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT SCIENTIFIQUES	139*	114*	-18,0	22,2	20,0
SERVICES PROFESSIONNELS	353	304	-13,9	16,8	19,2
AUTRES FABRICATIONS	2 298	1 381	-39,9	24,5	16,1
AUTRES SERVICES	8 270	8 614	4,2	20,5	22,7
CONSTRUCTION	n.d.	976*	n.d.	n.d.	27,4
TOTAL (sans construction)	11 856	10 890	-8,1	21,3	21,1

Tableau A-8

Nombre de vacances totales par profession

	Nombre total		Variation (%)	En pourcentage de l'emploi	
	2002	2003		2002	2003
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	14 041	10 570	-24,7	3,2	2,5
CADRES	2 857	1 635	-42,8	1,7	1,0
PROFESSIONNELS	5 952	4 970	-16,5	4,0	3,5
PROFESSIONNELS SNA	2 419	2 248	-7,1	4,9	4,4
AUTRES PROFESSIONNELS	3 532	2 722	-22,9	3,5	2,9
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	5 233	3 965	-24,2	4,1	3,4
TECHNICIENS SNA	1 618	1 709*	5,6	4,1	4,9
AUTRES TECHNICIENS	3 615	2 256	-37,6	4,2	2,7
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	8 009	6 486	-19,0	3,3	2,8
SECRÉTAIRES	1 197	920	-23,1	2,4	2,0
MÉTIERS	5 494	4 291	-21,9	4,1	3,4
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	1 318	1 276	-3,2	2,1	2,2
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	33 689	34 626	2,8	2,9	2,9
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	3 387	2 766	-18,3	2,1	1,7
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	15 546	18 073	16,3	3,2	3,6
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION	14 756	13 786	-6,6	2,8	2,6
TOTAL (sans construction)	55 740	51 683	-7,3	3,0	2,8

Tableau A-9**Nombre de vacances de longue durée par profession**

	Nombre			En % des vacances totales		En % de l'emploi	
	2002	2003	Variation (%)	2002	2003	2002	2003
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	3 650	2 542	-30,4	26,0	24,0	0,8	0,6
CADRES	785	357*	-54,5	27,5	21,8	0,5	0,2
PROFESSIONNELS	1 649	1 287	-22,0	27,7	25,9	1,1	0,9
PROFESSIONNELS SNA	651	261	-59,9	26,9	11,6	1,3	0,5
AUTRES PROFESSIONNELS	998	1 026*	2,8	28,3	37,7	1,0	1,1
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	1 215	898	-26,1	23,2	22,6	1,0	0,8
TECHNICIENS SNA	529*	369*	-30,2	32,7	21,6	1,3	1,1
AUTRES TECHNICIENS	686*	530*	-22,7	19,0	23,5	0,8	0,6
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	2 485	1 610	-35,2	31,0	24,8	1,0	0,7
SECRÉTAIRES	287*	111*	-61,3	24,0	12,1	0,6	0,2
MÉTIERS	1 777	1 359	-23,5	32,3	31,7	1,3	1,1
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	421*	140*	-66,7	31,9	11,0	0,7	0,2
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	5 721	6 738	17,8	17,0	19,5	0,5	0,6
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	518	394*	-23,9	15,3	14,2	0,3	0,2
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	2 309	3 376*	46,2	14,9	18,7	0,5	0,7
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION	2 893	2 968*	2,6	19,6	21,5	0,5	0,6
TOTAL (sans construction)	11 856	10 890	-8,1	21,3	21,1	0,6	0,6

Tableau A-10**Nombre de vacances totales par catégorie professionnelle et par secteur d'activité, 2003**

	FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	SERVICES PROF.	SERVICE DE HAUTE TECHNOLOGIE	AUTRES FAB.	AUTRES SERVICES	CONST.	TOTAL (sans construction)
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	526	1 005*	1 690	1 436	5 914	304	10 570
CADRES	102	67*	74	268	1 125	51*	1 635
PROFESSIONNELS	292	702*	1 045	564	2 366	58*	4 970
PROFESSIONNELS SNA	194	361*	888	282	522*	36*	2 248
AUTRES PROFESSIONNELS	98	341	157	282*	1 844	22*	2 722
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	132	236	571	603	2 423	195	3 965
TECHNICIENS SNA	82	67*	414	325	822*	50*	1 709*
AUTRES TECHNICIENS	50	169	157	279	1 601	145*	2 256
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	512*	136	158	957	4 724	2 570*	6 486
SECRÉTAIRES	23	108	94	66*	629*	32*	920
MÉTIERS	453*	21*	50*	609	3 159	2 486*	4 291
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	36	6*	15*	283	937*	51*	1 276
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	409	445	311	6 179	27 282	687	34 626
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	44	116	68	229	2 310	47*	2 766
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	39	205*	136	456*	17 236	76*	18 073
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION	325	124*	107*	5 494	7 736	565	13 786
TOTAL (sans construction)	1 447	1 586	2 159	8 571	37 920	3 561*	51 683

Tableau A-11

Nombre de postes vacants de quatre mois et plus par catégorie professionnelle et par secteur d'activité, 2003

	FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	SERVICES PROF.	SERVICE DE HAUTE TECHNOLOGIE	AUTRES FAB.	AUTRES SERVICES	CONST.	TOTAL (sans construction)
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	94	175	336	255*	1 682*	82*	2 542
CADRES	37	13*	22*	60*	225*	6*	357*
PROFESSIONNELS	39	155*	133	110*	850*	31*	1 287
PROFESSIONNELS SNA	19	35*	127	69*	10*	12*	261
AUTRES PROFESSIONNELS	19*	119*	6*	41*	840*	19*	1 026*
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	18	7*	180	86*	607*	45*	898
TECHNICIENS SNA	13	1*	154	67*	133*	12*	369*
AUTRES TECHNICIENS	5*	6*	26*	19*	474*	34*	530*
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	23	15*	43*	261*	1 267	755*	1 610
SECRÉTAIRES	9*	0*	31*	n.d.	n.d.	n.d.	111*
MÉTIERS	10	15*	12*	188*	1 134	737*	1 359
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	5	0*	0*	n.d.	n.d.	n.d.	140*
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	40	113*	55*	864	5 665	140*	6 738
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	12*	7*	18*	9*	348*	3*	394*
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	9	56*	36*	92*	3 182*	22*	3 376*
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION	18	50*	0*	764	2 136*	114*	2 968*
TOTAL (sans construction)	157	304	434	1 381	8 614	976*	10 890

n.d. : non disponible pour cause de confidentialité.

Tableau A-12**Raisons pour lesquelles les postes sont demeurés vacants plus de quatre mois, en %**

	Peu de candidats ont répondu aux offres		Manque de candidats ayant la formation requise		Manque de candidats ayant l'expérience requise		Attentes salariales trop élevées		Horaire incompatible		Autres raisons	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	17,0*	12,2*	42,4	22,5*	31,2	36,9	2,8*	8,4*	0,1*	4,9*	16,3*	23,5*
CADRES	30,3*	6,4*	25,5*	5,0*	33,7*	44,6*	2,8*	10,7*	0,0*	0,0*	7,6*	33,2*
PROFESSIONNELS	9,0*	18,1*	46,5	23,1*	29,3*	30,6*	1,7*	10,7*	0,2*	0,9*	14,0*	17,0*
PROFESSIONNELS SNA	5,6*	21,8*	41,7	29,8*	37	41,5	5,1*	4,6*	0,0*	0,0*	10,7*	2,3*
AUTRES PROFESSIONNELS	9,9*	17,1*	47,8	20,9*	26,2*	27,0*	1,4*	12,5*	0,2*	1,2*	14,6*	21,3*
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	6,9*	3,5*	42,6	26,7*	24,2*	36,8*	2,8*	1,5*	0,0*	11,3*	24,1*	20,2*
TECHNICIENS SNA	5,8*	4,1*	26,7*	29,9*	29,9*	56,9*	0,0*	2,5*	0,0*	0,0*	37,6*	6,6*
AUTRES TECHNICIENS	7,2*	3,2*	48,8	25,2*	21,7*	25,6*	3,9*	0,9*	0,0*	17,5*	18,4*	27,5*
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	13,2*	26,2*	23,9*	17,2*	38,7*	35,0*	7,4*	7,2*	0,0*	0,4*	17,0*	14,0*
SECRÉTAIRES	0,7*	1,2*	10,8*	0,0*	33,9*	20,0*	0,0*	0,0*	0,0*	0,0*	54,7*	78,8*
MÉTIERS	14,2*	30,3*	28,1*	19,8*	38,0*	35,9*	5,1*	7,3*	0,0*	0,0*	14,6*	6,8*
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	16,8*	25,3*	18,6*	1,5*	43,4*	32,2*	17,5*	12,2*	0,0*	5,1*	3,7*	23,7*
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	23,2	14,6*	13,1*	11,9*	26,8*	32,1	7,3*	13,3*	5,2*	3,7*	28,9	28,1
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	11,9*	26,1*	3,6*	4,8*	14,6*	12,1*	11,7*	0,0*	1,8*	0,0*	56,5*	57,0*
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	16,9*	12,8*	20,1*	11,1*	30,9*	32,7*	6,6*	9,7*	9,7*	4,9*	15,8*	28,8*
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION	31,3*	9,9*	8,7*	13,6*	24,0*	30,4*	4,2*	19,5*	1,0*	1,8*	30,8*	24,8*
TOTAL (sans construction)	21,1	17,8*	30,4	18,5*	34,9*	34,8	6,9*	12,3*	2,5*	2,3*	23,3	25,0*

Tableau A-13**Moyens pour pallier aux vacances de 4 mois et plus, en %**

	FABRICATION DE HT		SERVICES DE HT		SERVICES PROF.		AUTRES FABRICATIONS		AUTRES SERVICES		CONST.		TOTAL (sans construction)	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003
Temps supplémentaire	67,4	48,1	46,7	62,5	64,5	49,9	59,3	55,5	46,2	38,1	n.d.	29,1	49,5	42,0
Sous-traitance	19,1	34,5	40,3	48,2	32,6	30,3	35,2	29,4	21,3	16,0	n.d.	28,3	25,0	19,9
Prolongement du délai de livraison	16,3	17,4	18,2	34,4	19,0	23,3	21,3	21,4	13,7	10,9	n.d.	25,1	15,5	13,9
Contrat refusé	5,4	3,4	17,5	22,2	7,8	16,9	13,3	14,2	15,2	9,6	n.d.	49,3	14,5	11,0
Formation à l'interne	42,9	41,7	33,4	40,8	40,8	22,4	43,7	33,5	34,8	31,2	n.d.	33,0	36,7	31,7
Recours à la main-d'œuvre venant de l'extérieur du Québec	10,8	10,4	6,4	13,6	2,1	4,6	8,3	0,0	4,9	1,8	n.d.	0,7	5,5	2,3
Assouplissement des critères d'embauche	16,4	13,6	14,8	12,2	11,5	11,4	25,6	24,2	22,8	16,6	n.d.	23,6	22,4	17,1
Autres	21,9	24,0	26,5	22,0	25,8	27,5	19,0	30,7	35,0	47,3	n.d.	21,2	31,3	43,0

Tableau A-14
Pourcentage d'établissements ayant recruté à l'extérieur du Québec

	2002	2003	Variation (point de %)
FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	15,0	12,2	-2,8
PRODUITS ÉLECTRONIQUES INFORMATIQUES	13,5	10,1	-3,4
PRODUITS PHARMACEUTIQUES	28,9	15,9	-13,0
PRODUITS AÉROSPATIAUX	8,0	17,8	9,8
SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	10,3	10,0	-0,3
ARCHITECTURE, GÉNIE ET SERVICES CONNEXES	7,2*	8,2*	1,0
CONCEPTION DE SYSTÈMES INFORMATIQUES	10,5	11,0	0,5
SERVICES DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT SCIENTIFIQUES	19,4	12,3*	-7,1
SERVICES PROFESSIONNELS	5,2	3,4	-1,8
AUTRES FABRICATIONS	3,8	3,1	-0,7
AUTRES SERVICES	2,7	2,4	-0,3
CONSTRUCTION	n.d.	1,0*	n.d.
TOTAL (sans construction)	3,3	2,8	-0,5

Tableau A-15
Répartition du recrutement externe par secteur et provenance

	Canada			Étranger			Total		
	2002	2003	Variation	2002	2003	Variation	2002	2003	Variation
FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	169	61	-63,9%	35	27	-22,9%	204	88	-56,9%
PRODUITS ÉLECTRONIQUES INFORMATIQUES	58	51	-12,1%	20	11	-45,0%	78	62	-20,5%
PRODUITS PHARMACEUTIQUES	108*	n.d.	n.d.	11	n.d.	n.d.	119	n.d.	n.d.
PRODUITS AÉROSPATIAUX	3*	n.d.	n.d.	3*	n.d.	n.d.	6	n.d.	n.d.
SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	190	202*	6,3%	246	249	1,2%	436	451	3,4%
ARCHITECTURE, GÉNIE ET SERVICES CONNEXES	26*	40*	53,8%	95*	60*	-36,8%	121	100	-17,4%
CONCEPTION DE SYSTÈMES INFORMATIQUES	129*	149*	15,5%	71*	83*	16,9%	200	232	16,0%
SER. DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT SCIEN.	34	13	-61,8%	80	107	33,8%	114	120	5,3%
SERVICES PROFESSIONNELS	809*	68	-91,6%	1 015*	72*	-92,9%	1 824	140	-92,3%
AUTRES FABRICATIONS	240	550*	129,2%	244	137*	-43,9%	484	687	41,9%
AUTRES SERVICES	2 392*	2 586*	8,1%	1 063*	797*	-25,0%	3 455	3 383	-2,1%
CONSTRUCTION	n.d.	314*	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
TOTAL (sans construction)	3 800	3 466*	-8,8%	2 603*	1 281	-50,8%	6 403	4 747	-25,9%

Tableau A-16**Répartition du recrutement externe par profession et provenance**

	Canada			Étranger			Total		
	2002	2003	Variation	2002	2003	Variation	2002	2003	Variation
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	1 309	581	-55,6%	641	713	11,2%	1 950	1 294	-33,6%
CADRES	198*	102	-48,5%	137	109	-20,4%	335	211	-37,0%
PROFESSIONNELS	325	340	4,6%	414	406	-1,9%	739	746	0,9%
PROFESSIONNELS SNA	166	232*	39,8%	201	228*	13,4%	367	460	25,3%
AUTRES PROFESSIONNELS	159	109*	-31,4%	213*	178*	-16,4%	372	287	-22,8%
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	785*	139*	-82,3%	90*	197*	118,9%	875	336	-61,6%
TECHNICIENS SNA	44*	29*	-34,1%	40*	28*	-30,0%	84	57	-32,1%
AUTRES TECHNICIENS	741*	110*	-85,2%	49*	170*	246,9%	790	280	-64,6%
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	324*	317*	-2,2%	110*	318*	189,1%	434	635	46,3%
SECRÉTAIRES	20*	0*	-100,0%	9*	7*	-22,2%	29	7	-75,9%
MÉTIERS	259*	49*	-81,1%	87*	250*	187,4%	346	299	-13,6%
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	44*	269*	511,4%	14*	61*	335,7%	58	330	469,0%
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	2 167*	2 567*	18,5%	1 851*	250*	-86,5%	4 018	2 817	-29,9%
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	117*	11*	-90,6%	39*	63*	61,5%	156	74	-52,6%
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	1 211*	1 996*	64,8%	1 186*	156*	-86,8%	2 397	2 152	-10,2%
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION	839*	560*	-33,3%	627*	31*	-95,1%	1 466	591	-59,7%
TOTAL (sans construction)	3 800*	3 466*	-8,8%	2 603*	1 281	-50,8%	6 403	4 747	-25,9%

Tableau A-17**Bilan des opinions sur les perspectives d'emploi pour l'année 2004, en %****

	Perspectives d'emploi
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	26,7
CADRES	4,9*
PROFESSIONNELS	32,3
PROFESSIONNELS SNA	35,0
AUTRES PROFESSIONNELS	26,7
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	23,8
TECHNICIENS SNA	20,7
AUTRES TECHNICIENS	25,0
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	13,4*
SECRÉTAIRES	0,8*
MÉTIERS	19,1*
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	8,0*
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	26,3
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	13,7*
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	26,4
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION OU DOMAINE CONNEXE	24,4
TOTAL (sans construction)	24,5

** Les indicateurs des perspectives d'affaires et d'emplois sont construits sous la forme d'un bilan d'opinions où on retranche du pourcentage des établissements qui anticipent une amélioration de leur situation au cours de la prochaine année, le pourcentage de ceux qui au contraire, anticipent une certaine détérioration.

ANNEXE II - CONCEPTS, DÉFINITIONS ET MÉTHODES (2004)

(Pour une description exhaustive de la méthodologie de l'EREQ, le lecteur intéressé peut consulter le rapport méthodologique de l'enquête disponible sur le site du CETECH, à l'adresse : www.cetech.gouv.qc.ca)

Structure et portée de l'enquête

L'enquête annuelle sur l'emploi et le recrutement au Québec (EREQ), conçue et réalisée par le CETECH en collaboration avec l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), a pour objectif de suivre les tendances dans les domaines de science-technologie. Elle s'inscrit dans une perspective comparative et vise à rendre compte de l'évolution courante de l'emploi et du marché du travail dans les secteurs de haute technologie et dans les professions hautement qualifiées, par rapport aux autres secteurs et aux autres professions moins qualifiées, considérés de façon globale. L'enquête s'adresse aux entreprises commerciales de cinq employés et plus, à l'exception du secteur primaire. Les établissements du secteur public et parapublic sont également exclus. Pour une première année, le secteur de la construction a été ajouté à la couverture de l'enquête.

Le choix des secteurs de haute technologie s'inspire principalement des critères de l'OCDE et s'est fait en fonction du poids des professions de sciences naturelles et appliquées ainsi que de l'importance du personnel de recherche et de développement (R-D) dans les différents secteurs. Il existe différentes façons de classer les industries de haute technologie. Certaines sont plus consacrées que d'autres, mais aucune ne fait l'unanimité. Certains auteurs soulignent, non sans fondement, que l'on devrait parler davantage d'entreprises de haute technologie que de secteurs ou d'industries de haute technologie. On trouve d'ailleurs du personnel scientifique ou des activités de R-D dans une multitude de secteurs d'activité. Mais certains secteurs font de la R-D, utilisent des techniques ou des procédés avancés ou emploient du personnel scientifique de façon beaucoup plus intensive que les autres.

La plupart des regroupements d'industries de haute technologie qui ont été élaborés au fil des ans l'ont été dans une optique d'analyse de la production industrielle et se sont souvent limités au seul secteur de la fabrication (ou secteur manufacturier). Nous croyons que lorsque vient le temps d'analyser le marché du travail, c'est d'abord et avant tout aux caractéristiques de la main-d'œuvre que l'on doit s'attarder.

Les industries que nous avons retenues dans notre regroupement de haute technologie sont celles qui emploient des travailleurs spécialisés dans les sciences naturelles et appliquées ainsi que du personnel de R-D dans des proportions beaucoup plus grandes que les autres. La plupart de ces secteurs sont, par le fait même, ceux qui ont la plus forte intensité en dépenses de R-D et sont aussi, à peu de choses près, les mêmes que ceux retenus par l'OCDE dans le cas du secteur de la fabrication. Le rôle de plus en plus important des services dans l'activité scientifique et technique, comme dans l'ensemble de l'économie, est également reconnu, alors qu'il est ignoré dans la plupart des regroupements que nous avons recensés.

Les industries de haute technologie n'emploient pas que du personnel scientifique ou des travailleurs très scolarisés, et elles le font dans des proportions différentes l'une de l'autre. Les entreprises du secteur des services emploient par exemple davantage de professionnels, alors que celles du secteur manufacturier emploient généralement plus de techniciens, de personnel des métiers et d'ouvriers peu ou pas spécialisés. On trouve par ailleurs des comptables, des secrétaires et des travailleurs de plusieurs autres domaines dans les industries de haute technologie comme dans le reste de l'économie. Parallèlement, les professionnels

et les techniciens des sciences naturelles et appliquées et le personnel de R-D occupent une place très importante dans les industries de haute technologie, mais se retrouvent également ailleurs dans l'économie. L'administration publique était par exemple, en nombre absolu, le deuxième employeur en importance pour les travailleurs de sciences naturelles et appliquées en 1996.

Les industries qui forment notre regroupement « haute technologie », ainsi que les codes du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) correspondants, sont données dans les lignes qui suivent :

Fabrication de haute technologie

3254	Fabrication de produits pharmaceutiques et de médicaments
334	Fabrication de produits informatiques et électroniques
3364	Fabrication de produits aérospatiaux et de leurs pièces

Services de haute technologie (ou services scientifiques et techniques)

5413	Architecture, génie et services connexes
5415	Conception de systèmes informatiques
5417	Services de recherche et de développement scientifiques

Deux de ces industries, la fabrication informatique et électronique et la conception de systèmes informatiques sont directement impliquées dans le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC). Ces industries forment d'ailleurs le noyau dur d'une définition plus large des TIC développée par l'OCDE et par Statistique Canada, qui inclut notamment des industries telles que les services de télécommunication, le commerce de gros d'ordinateurs et de matériel de communication, l'édition de logiciels, les services de traitement de données et la fabrication de fils et de câbles de communication.

Toutefois, la plupart de ces industries ne répondent pas à notre critère de forte intensité en personnel spécialisé dans les sciences naturelles et appliquées ou en personnel de R-D. En guise d'exemple, l'industrie des services de télécommunication se distingue davantage par sa forte intensité d'utilisation des TIC, au même titre que la finance, les assurances ou le commerce. Cette industrie fait avant tout appel aux compétences en gestion et en vente, et emploie relativement peu de personnel de R-D.

Ceci dit, les industries que nous avons retenues regroupent, sur la base des critères énoncés plus haut, l'essentiel des emplois des industries de haute technologie. On voit cependant que la disponibilité et la fiabilité des données impliquent des compromis. Notre groupe des services de haute technologie, qui est issu de la séparation en deux groupes de l'industrie (SCIAN) des services professionnels, scientifiques et techniques, n'inclut pas, par exemple, les services conseils en environnement et les autres services scientifiques et techniques, qui sont amalgamés aux services de conseil en gestion. Nous avons fait le choix de classer ces industries dans les services professionnels, que nous suivons également de près, sur la base de l'hypothèse que les conseillers en gestion en forment la plus importante partie.

La répartition des emplois par niveau de qualification se fait selon les catégories de la classification nationale des professions (CNP) d'après une grille exhaustive qui est ajoutée au questionnaire et qui peut être consultée à l'annexe III. En ce qui concerne les travailleurs hautement qualifiés, ils regroupent les cadres, les professionnels généralement de formation universitaire et les techniciens de formation collégiale.

Ainsi qu'il a déjà été expliqué dans d'autres publications, pour maintenir la cohérence avec la définition de

L'OCDE du personnel qualifié (avoir complété des études postsecondaires), le CETECH a pris l'initiative de répartir les techniciens tels qu'on les retrouve dans la CNP, en deux groupes. Le premier groupe comprend ceux qui occupent des emplois requérant généralement un niveau collégial et sont regroupés avec les travailleurs hautement qualifiés sous le nom de techniciens de niveau collégial. Le deuxième groupe, formé des techniciens de niveau non collégial, comprend les membres des métiers et les détenteurs de carte de compétence (mécaniciens, électriciens, soudeurs, charpentiers, etc.) dotés généralement d'une formation professionnelle spécialisée au niveau secondaire, auxquels il faut ajouter le personnel de secrétariat, de même que certains groupes de personnel technique de la vente et des services.

Enfin, la catégorie des travailleurs de niveaux intermédiaire et élémentaire regroupe ceux qui occupent des postes nécessitant ordinairement une formation de niveau secondaire ou moins. Ils sont désagregés en trois sous-groupes principaux soit le personnel général de bureau, le personnel général de la vente et des services et les travailleurs de la production.

Finalement, il convient de signaler que parmi les travailleurs hautement qualifiés, le CETECH a choisi d'isoler (pour mieux les suivre) les professionnels et les techniciens des sciences naturelles et appliquées, (informatique, génie, mathématique, chimie, biologie, physique, etc.) à cause du rôle stratégique qu'ils jouent dans le domaine des sciences et de la technologie et de la préoccupation particulière qu'ils suscitent dans les milieux intéressés.

L'échantillon de l'enquête

L'enquête sur l'emploi et le recrutement au Québec porte sur un échantillon de base de 6 619 établissements de cinq employés et plus, stratifié selon les secteurs du manufacturier et des services identifiés plus haut et répartis selon les grands et les petits établissements. Le plan d'échantillon est élaboré et réalisé par l'Institut de la statistique du Québec, à partir de la Base de données du registre des entreprises (BDRE) de Statistique Canada. Afin d'améliorer les estimations de l'emploi, l'échantillon est stratifié sur la base des grands et des petits établissements. La répartition par taille se fait en calculant le nombre total d'employés par secteur, puis en déterminant les *n* plus grands établissements représentant 50 % du total de l'emploi. Le reste des établissements est classé dans la strate des petits établissements. Ajoutons qu'il s'agit d'un échantillon rotatif dont le renouvellement est planifié sur la base du remplacement de 20 % des établissements à chaque année.

Dans la pratique, à cause de leur nombre limité, les établissements grands et petits des trois secteurs de la fabrication de haute technologie, ont été recensés. Dans les services de haute technologie, les grands établissements ont été également recensés, tandis qu'un échantillon aléatoire simple et sans remise a été utilisé dans le cas des petits établissements. Finalement, pour les trois grandes catégories « Autres fabrications », « Autres services » et « Construction », on a eu recours à l'échantillonnage aléatoire simple, tant pour les grands et pour les petits établissements, à cause bien entendu de la grande taille de la population de ces deux groupes.

En résumé, d'une population totale de 80 000 établissements de cinq employés et plus environ, un échantillon de 6 619 a été tiré et réparti comme suit : 1 685 dans les services de haute technologie et les services professionnels, 443 dans le manufacturier de haute technologie, 1 297 dans les autres secteurs de la fabrication, 1 750 dans les autres secteurs des services et 1 444 dans la construction.

Depuis l'année 2002, une dimension régionale a été ajoutée à l'enquête. Des estimations sont désormais produites pour les trois regroupements régionaux suivants :

Région de Montréal : Montréal, Laval, Lanaudière, Laurentides et Montérégie

Régions ressources : Bas-Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Mauricie, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Nord-du-Québec, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Régions centrales : Estrie, Centre-du-Québec, Chaudière-Appalaches, Capitale-Nationale, Outaouais.

Le questionnaire

Le questionnaire recueille auprès des responsables des établissements les informations suivantes :

- l'emploi en début d'année,
- l'embauche de nouveaux employés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2003,
- les départs d'employés pour cause de démission, mise à pied ou retraite,
- les postes actuellement vacants,
- les postes vacants depuis au moins quatre mois,
- les raisons pour lesquelles les postes vacants depuis au moins quatre mois l'ont été,
- les mesures prises pour faire face à la difficulté de combler des postes vacants,
- les embauches de travailleurs provenant de l'extérieur du Québec,
- les anticipations quant à l'évolution des affaires et de l'emploi pour l'année en cours.

Ces informations sont recueillies pour les secteurs dont il a été question auparavant, ainsi que pour 11 groupes professionnels regroupés en trois catégories selon la répartition suivante :

- Travailleurs hautement qualifiés : cadres, professionnels (SNA et autres) et les techniciens de niveau collégial (SNA et autres)
- Techniciens qui ne sont pas de niveau collégial : secrétaires, métiers et les superviseurs et surveillants
- Travailleurs intermédiaires et élémentaires : personnel général de bureau, personnel général de la vente et des services et les travailleurs de la production ou d'un domaine connexe.

Les variables précédentes constituent la partie stable de l'enquête. De plus, il est prévu d'ajouter à chaque année, selon les besoins, une ou deux questions tournantes sur un aspect ou un problème particulier touchant les travailleurs hautement qualifiés ou les entreprises.

La collecte des données

La collecte des données a été réalisée par les services spécialisés de l'Institut de la statistique du Québec et s'est déroulée du 10 mars au 14 mai 2004. Après l'envoi préalable d'un questionnaire par la poste, les entrevues ont été complétées par la suite par une équipe d'interviewers bien entraînés assistés d'un logiciel de type ITAO (interview téléphonique assistée par ordinateur). Ces derniers étaient munis d'une documentation complémentaire correspondant en tous points à l'annexe jointe aux questionnaires, mais plus détaillée pour leur permettre d'aider efficacement les répondants. Les entrevues téléphoniques ont eu lieu pour 4 239 établissements sur un total de 5 262 établissements admissibles, ce qui équivaut à un taux de réponse très satisfaisant de 80,6 %. Précisons que parmi les établissements admissibles (i.e. qu'il est effectivement ouvert et qu'il a au moins cinq employés), les cas de refus de répondre demeurent l'exception : le taux de collaboration atteint 97,9 %.

La qualité des estimations

La fiabilité et la précision des résultats sont un souci constant pour toute enquête qui veut satisfaire aux exigences de rigueur méthodologique. Il est coutume, en matière de statistique, de distinguer entre les erreurs dues à l'échantillonnage et les erreurs non dues à l'échantillonnage. Au nombre de ces dernières, il faut ranger celles qui seraient dues à un taux de réponse peu élevé, les questions difficiles à interpréter, les erreurs d'interprétation de l'interviewer, les erreurs de saisie, les réponses fausses volontairement ou non. En vue de réduire le plus possible de telles sources d'erreur, tout le processus de réalisation de l'EREQ a fait l'objet des plus grandes attentions : formulation des questions, définition des groupes professionnels, formation approfondie des interviewers sur les objectifs de l'enquête, le contenu du questionnaire, la définition des variables retenues, la sélection du répondant, l'apprentissage pratique des catégories professionnelles, les questions les plus fréquemment soulevées, etc. De plus, une supervision constante et soignée a été assurée durant toute l'opération de la cueillette de données.

En ce qui concerne les erreurs dues à l'échantillonnage, elles tiennent à la nature même de l'instrument statistique utilisé pour déterminer les caractéristiques d'une population à partir des mesures faites sur un échantillon de cette population. Elles sont inévitables. Il s'agit de les contrôler dans le cadre de la définition du plan de sondage et de la détermination de la taille de l'échantillon, et de les quantifier a posteriori, de façon à fournir à l'analyste et au lecteur une indication sur la précision et la qualité des estimations produites. Il est possible de calculer l'erreur type associée à une estimation donnée. Lorsqu'elle est exprimée en pourcentage de l'estimation elle-même, l'erreur type prend le nom de coefficient de variation. Cette mesure facilite l'interprétation et permet d'apprécier d'un seul coup d'œil la précision d'une estimation. Plus le coefficient de variation (C.V.) est élevé, plus l'estimation est imprécise, et vice-versa.

Les résultats de l'EREQ sont tous associés à une cote de C.V. variant de A à E. Une cote A correspond à un C.V. plus petit ou égal à 5 %; elle est considérée comme excellente et signifie que la valeur réelle pour la population peut varier de plus ou moins 5 % de l'estimation fournie par les résultats; une cote B correspond à un C.V. compris entre 5 % et 10 % et est considérée comme très bonne; une cote C correspond à un C.V. compris entre 10 % et 15 % et est considérée comme bonne. La cote D (C.V. entre 15 % et 25 %) est passable et la cote E (C.V. plus grand que 25 %) est faible.

En ce qui concerne l'EREQ, les résultats associés à une cote A, B, C ou D sont publiés tels quels sans aucune mention particulière. Les résultats associés à une cote E sont signalés par un astérisque (*) signifiant un degré de fiabilité faible et invitant ainsi le lecteur à faire preuve de grande prudence dans leur interprétation.

En terminant, rappelons à l'intention de ceux qui voudraient avoir plus de détails et plus de précisions sur les différents aspects de la méthodologie de l'EREQ, qu'un rapport méthodologique complet est disponible sur le site du CETECH à la rubrique de l'enquête. Il peut donc être consulté à loisir et à tout moment.

Annexe III - Questionnaire de l'EREQ



200, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec)
G1R 5T4

ENQUÊTE SUR LE RECRUTEMENT ET L'EMPLOI AU QUÉBEC

ANNÉE 2003

Confidentialité

Ces renseignements sont requis en vertu de la Loi sur l'Institut de la statistique du Québec (L.R.Q., c. I-13.011) selon laquelle toute personne est tenue de répondre à une demande de renseignements à caractère obligatoire de l'Institut et de lui transmettre ces renseignements dans le délai et selon la forme qu'il prescrit. Par ailleurs, l'Institut de la statistique du Québec est tenu de respecter le caractère confidentiel des données ainsi recueillies.

Renseignements

**Ne retournez pas le questionnaire par la poste
et ne pas le jeter**

-  Un intervieweur de l'Institut de la statistique du Québec communiquera avec vous entre le 19 février et le 31 mars 2004 pour recueillir l'information par téléphone.
-  Veuillez remettre le questionnaire au responsable des ressources humaines **OU** à la personne la mieux en mesure de fournir à l'Institut les renseignements demandés.
-  La présente enquête vise la collecte de données relativement à l'établissement plutôt qu'à l'entreprise. En conséquence, veuillez considérer, tout au long du questionnaire, la situation de l'établissement auquel le questionnaire est adressé. S'il s'agit du siège social, ne répondez qu'en fonction de celui-ci.
-  **Pour tout renseignement supplémentaire ou avant de compléter le questionnaire pour un établissement qui a moins de 5 employés**, communiquez avec l'Institut de la statistique du Québec, au (418) 691-2404 ou au 1 800 561-0213 si vous êtes à l'extérieur de la région de Québec.

1. Pour des fins de qualité, il est possible qu'un superviseur écoute l'entrevue téléphonique. Cependant, l'Institut de la statistique n'enregistre aucune entrevue téléphonique et tout le personnel est assermenté et soumis à l'obligation de discrétion.

- 1 En date du 31 décembre 2003, et en vous référant à l'annexe, veuillez indiquer le nombre de personnes qui travaillaient dans votre établissement et ce, dans chacune des catégories professionnelles suivantes (Si une catégorie professionnelle existe, mais qu'aucun poste n'est comblé pour cette catégorie, inscrivez 0).

Notez que la répartition des employés selon les catégories professionnelles doit être effectuée d'après les caractéristiques de l'emploi ou les exigences du poste, et non en fonction des qualifications personnelles de l'employé qui occupe ce poste.

Catégorie professionnelle	Nombre d'employés	Occupation inexistante
1) Cadres	_____	☐
2a) Professionnels des sciences naturelles et appliquées	_____	☐
2b) Autres professionnels	_____	☐
3a) Techniciens des sciences naturelles et appliquées	_____	☐
3b) Autres techniciens	_____	☐
4) Secrétaires	_____	☐
5) Métiers	_____	☐
6) Superviseurs et surveillants (vente ou production)	_____	☐
7) Personnel général de bureau	_____	☐
8) Personnel général de la vente et des services	_____	☐
9) Travailleurs de la production ou domaine connexe (transport, installation, entretien)	_____	☐
Nombre total d'employés	_____	

Note : Le terme « employé » s'applique à toute personne pour laquelle l'établissement ou l'entreprise émet des relevés d'emploi du ministère du Revenu (relevé 1), qu'elle ait le statut de permanent, de temporaire ou d'occasionnel, qu'elle travaille à temps plein ou à temps partiel.

- 2 a) Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2003, avez-vous embauché de nouveaux employés en excluant les employés mis à pied puis rengagés durant la même année, et en excluant également les étudiants engagés durant la période estivale?

Oui ☐

Non ☐ ➔ *Passez à la question 4*

- 2 b) Veuillez indiquer le nombre de ces nouveaux employés dans chacune des catégories professionnelles suivantes :

Catégorie professionnelle	Nombre de nouveaux employés
1) Cadres	_____
2a) Professionnels des sciences naturelles et appliquées	_____
2b) Autres professionnels	_____
3a) Techniciens des sciences naturelles et appliquées	_____
3b) Autres techniciens	_____
4) Secrétaires	_____
5) Métiers	_____
6) Superviseurs et surveillants (vente ou production)	_____
7) Personnel général de bureau	_____
8) Personnel général de la vente et des services	_____
9) Travailleurs de la production ou domaine connexe (transport, installation, entretien)	_____
Nombre total de nouveaux employés	_____

- 3 Pour ce qui concerne ces nouveaux employés, veuillez indiquer par catégorie professionnelle si, lors de leur embauche, vous avez connu des difficultés de recrutement.

Catégorie professionnelle	Peu ou pas de difficultés	Passablement ou beaucoup de difficultés
1) Cadres	☐	☐
2a) Professionnels des sciences naturelles et appliquées	☐	☐
2b) Autres professionnels	☐	☐
3a) Techniciens des sciences naturelles et appliquées	☐	☐
3b) Autres techniciens	☐	☐
4) Secrétaires	☐	☐
5) Métiers	☐	☐
6) Superviseurs et surveillants (vente ou production)	☐	☐
7) Personnel général de bureau	☐	☐
8) Personnel général de la vente et des services	☐	☐
9) Travailleurs de la production ou domaine connexe (transport, installation, entretien)	☐	☐

- 4 a) Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2003, y a-t-il des employés qui ont quitté votre établissement (volontairement ou non, et pour quelque raison que ce soit) en excluant les employés mis à pied puis rengagés durant la même année, et en excluant également les étudiants engagés durant la période estivale?

Oui ☐

Non ☐ ➔ *Passez à la question 5*

- 4 b) Veuillez répartir le nombre total des départs par catégorie professionnelle et selon les raisons suivantes :

Catégorie professionnelle	Démission	Mise à pied (y compris les départs à la fin d'un contrat et après un travail saisonnier)	Retraite	Autres raisons (y compris les congé- diements)	Total
Nombre total de départs	_____	_____	_____	_____	_____
1) Cadres	_____	_____	_____	_____	_____
2a) Professionnels des sciences naturelles et appliquées	_____	_____	_____	_____	_____
2b) Autres professionnels	_____	_____	_____	_____	_____
3a) Techniciens des sciences naturelles et appliquées	_____	_____	_____	_____	_____
3b) Autres techniciens	_____	_____	_____	_____	_____
4) Secrétaires	_____	_____	_____	_____	_____
5) Métiers	_____	_____	_____	_____	_____
6) Superviseurs et surveillants (vente ou production)	_____	_____	_____	_____	_____
7) Personnel général de bureau	_____	_____	_____	_____	_____
8) Personnel général de la vente et des services	_____	_____	_____	_____	_____
9) Travailleurs de la production ou domaine connexe (transport, installation, entretien)	_____	_____	_____	_____	_____

5 a) Avez-vous actuellement des postes vacants dans votre établissement?

(C'est-à-dire des postes qui ont donné lieu à des activités de recrutement, qui sont ouverts à des personnes de l'extérieur de l'établissement et qui seraient pourvus dans un délai raisonnable si des candidats adéquats se présentaient.)

Oui ☐Non ☐ ➡ *Passez à la question 8*

5 b) Veuillez indiquer le nombre total de postes vacants dans chacune des catégories professionnelles suivantes :

Catégorie professionnelle	Nombre de postes vacants
1) Cadres	_____
2a) Professionnels des sciences naturelles et appliquées	_____
2b) Autres professionnels	_____
3a) Techniciens des sciences naturelles et appliquées	_____
3b) Autres techniciens	_____
4) Secrétaires	_____
5) Métiers	_____
6) Superviseurs et surveillants (vente ou production)	_____
7) Personnel général de bureau	_____
8) Personnel général de la vente et des services	_____
9) Travailleurs de la production ou domaine connexe (transport, installation, entretien)	_____
Nombre total de postes vacants	_____

6 a) Parmi les postes vacants énumérés, y en a-t-il qui le sont depuis au moins quatre mois?

Oui ☐

Non ☐ ➔ *Passez à la question 8*

6 b) Combien y en a-t-il dans chacune des catégories professionnelles suivantes et quelle est la raison principale pour laquelle ces postes sont demeurés vacants durant tout ce temps?

- a) Peu de candidats ont répondu aux offres
- b) Manque de candidats ayant la formation ou les études requises
- c) Manque de candidats ayant l'expérience requise
- d) Attentes salariales trop élevées
- e) Horaire incompatible
- f) Candidats trop âgés
- g) Autres

Catégorie professionnelle	Nombre de postes vacants	Raison de vacance des postes
1) Cadres	_____	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐ g) ☐
2a) Professionnels des sciences naturelles et appliquées	_____	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐ g) ☐
2b) Autres professionnels	_____	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐ g) ☐
3a) Techniciens des sciences naturelles et appliquées	_____	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐ g) ☐
3b) Autres techniciens	_____	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐ g) ☐
4) Secrétaires	_____	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐ g) ☐
5) Métiers	_____	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐ g) ☐
6) Superviseurs et surveillants (vente ou production)	_____	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐ g) ☐
7) Personnel général de bureau	_____	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐ g) ☐
8) Personnel général de la vente et des services	_____	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐ g) ☐
9) Travailleurs de la production ou domaine connexe (transport, installation, entretien)	_____	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐ g) ☐
Nombre total de postes vacants	_____	

7 Durant la dernière année, quelles mesures votre établissement a-t-il été amené à prendre pour faire face à la difficulté que posent ces postes demeurés longtemps vacants? (plusieurs réponses possibles)

Recours au temps supplémentaire ☐

Recours à la sous-traitance ☐

Prolongement du délai de livraison ☐

Contrat refusé (un ou plusieurs) ☐

Formation et entraînement à l'interne ☐

Recours à la main-d'œuvre venant de l'extérieur du Québec ☐

Assouplissement des critères ou des exigences d'embauche ☐

Autres ☐

Aucune mesure n'a été prise ☐

- 8 a) Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2003, avez-vous embauché au moins une personne résidant à l'extérieur du Québec (que ce soit ailleurs au Canada ou à l'étranger) au moment de son engagement?
- Oui ☐
- Non ☐ ➔ *Passez à la question 9*

- 8 b) Veuillez indiquer le total des recrutements faits à l'extérieur du Québec dans chacune des catégories professionnelles, selon que les nouveaux employés viennent d'ailleurs au Canada ou de l'étranger.

Catégorie professionnelle	Nombre d'employés recrutés ailleurs au Canada	Nombre d'employés recrutés à l'étranger
1) Cadres	_____	_____
2a) Professionnels des sciences naturelles et appliquées	_____	_____
2b) Autres professionnels	_____	_____
3a) Techniciens des sciences naturelles et appliquées	_____	_____
3b) Autres techniciens	_____	_____
4) Secrétaires	_____	_____
5) Métiers	_____	_____
6) Superviseurs et surveillants (vente ou production)	_____	_____
7) Personnel général de bureau	_____	_____
8) Personnel général de la vente et des services	_____	_____
9) Travailleurs de la production ou domaine connexe (transport, installation, entretien)	_____	_____
Nombre total de recrutements à l'extérieur	_____	_____

9 Comment voyez-vous les perspectives d'affaires pour votre établissement pour l'année 2004?

Pas de changement par rapport à l'année 2003 ☐

Moins bonnes que celles de 2003 ☐

Meilleures que celles de 2003 ☐

10 Par rapport au nombre de personnes actuellement employées dans votre établissement, et par catégorie professionnelle, pensez-vous que l'an prochain à pareille date,

Catégorie professionnelle	Le nombre d'employés sera moins élevé	Le nombre n'aura pas changé	Le nombre sera plus élevé	Le poste n'existera pas
1) Cadres	☐	☐	☐	☐
2a) Professionnels des sciences naturelles et appliquées	☐	☐	☐	☐
2b) Autres professionnels	☐	☐	☐	☐
3a) Techniciens des sciences naturelles et appliquées	☐	☐	☐	☐
3b) Autres techniciens	☐	☐	☐	☐
4) Secrétaires	☐	☐	☐	☐
5) Métiers	☐	☐	☐	☐
6) Superviseurs et surveillants (vente ou production)	☐	☐	☐	☐
7) Personnel général de bureau	☐	☐	☐	☐
8) Personnel général de la vente et des services	☐	☐	☐	☐
9) Travailleurs de la production ou domaine connexe (transport, installation, entretien)	☐	☐	☐	☐
Pour l'ensemble des employés	☐	☐	☐	☐

MERCI DE VOTRE COLLABORATION

Définition des catégories professionnelles

La liste des occupations énumérées ci-dessous se rapporte aux différentes catégories professionnelles mentionnées dans le questionnaire. Notez que la répartition des employés selon les catégories professionnelles doit être effectuée d'après les caractéristiques de l'emploi ou les exigences du poste, et non en fonction des qualifications personnelles de l'employé qui occupe ce poste.

Vous trouverez ainsi les descriptions et les exemples associés aux :

- 1) Cadres
- 2a) Professionnels des sciences naturelles et appliquées
- 2b) Autres professionnels
- 3a) Techniciens des sciences naturelles et appliquées
- 3b) Autres techniciens
- 4) Secrétaires
- 5) Métiers
- 6) Superviseurs et surveillants (vente ou production)
- 7) Personnel général de bureau
- 8) Personnel général de la vente et des services
- 9) Travailleurs de la production ou domaine connexe (transport, installation, entretien)

Ces définitions et ces regroupements s'inspirent étroitement de la *Classification nationale des professions* (CNP).

1) Cadres

Cette catégorie comprend le personnel qui a pour fonction essentielle de diriger une équipe, de planifier, d'organiser et de coordonner le travail de ses membres ainsi que d'en superviser l'exécution. Les personnes qui occupent ces fonctions sont en situation d'autorité hiérarchique dans leur milieu de travail. Elles peuvent être des cadres supérieurs, des cadres intermédiaires, des directeurs ou autres.

2) Les professionnels

La catégorie suivante regroupe le personnel dont les principales activités se rapportent à la conception, à la réalisation, à l'analyse et à l'évolution des normes, des procédés, des systèmes et de la politique qui touchent aux activités de l'établissement. L'accomplissement des tâches assignées à ce genre d'emplois requiert généralement un diplôme d'études universitaires ou l'équivalent. Aux fins de cette enquête, nous distinguons deux groupes :

2a) Professionnels des sciences naturelles et appliquées

Les professions de ce groupe requièrent généralement des études universitaires dans un domaine scientifique approprié. On y trouve, par exemple :

- les ingénieurs et autres professionnels en génie civil, mécanique, électrique, informatique et chimique;
- les informaticiens tels que les analystes de systèmes informatiques, programmeurs, consultants, administrateurs de base de données, concepteurs Web;
- les autres professionnels tels que les chimistes, biologistes, architectes, arpenteurs, physiciens, mathématiciens, statisticiens, agronomes, etc.

2b) Autres professionnels

Les professions de ce groupe concernent l'ensemble des autres professionnels. En voici quelques exemples selon différents domaines d'activité.

Administration

- Analyste financier
- Vérificateur
- Comptable
- Spécialiste des ressources humaines
- Tout autre personnel professionnel du secteur de l'administration

Santé

- Chiropraticien
- Nutritionniste
- Dentiste
- Optométriste
- Diététiste
- Pharmacien
- Infirmière
- Vétérinaire
- Médecin
- Thérapeute
- Tout autre personnel professionnel du secteur de la santé

Droit

- Avocat
- Juge
- Notaire
- Tout autre personnel professionnel du secteur du droit

Éducation

- Conseiller pédagogique pour les ordres d'enseignement secondaire et primaire
- Enseignant
- Instructeur dans une école de formation professionnelle
- Professeur adjoint et professeur pour les ordres d'enseignement secondaire, collégial et universitaire
- Tout autre personnel professionnel du secteur de l'éducation

Sciences sociales

- Agent de politique et de programme
- Psychologue
- Rechercheur
- Conseiller
- Travailleur social
- Ministre du culte
- Tout autre personnel professionnel du secteur des sciences sociales

Art, culture et communication

- Archiviste
- Rédacteur
- Bibliothécaire
- Relationniste
- Journaliste
- Tout autre personnel professionnel des secteurs des arts, de la culture et des communications

3) Les techniciens

La prochaine catégorie professionnelle comprend le personnel dont les principales activités se rapportent à la conception et à l'application de normes, de procédés, de programmes et de systèmes. L'accomplissement des tâches assignées à ce genre d'emplois requiert généralement un diplôme d'études collégiales ou l'équivalent. Pour les besoins de l'enquête, les techniciens sont divisés en deux groupes.

3a) Techniciens des sciences naturelles et appliquées

Les techniciens de ce groupe travaillent dans les mêmes domaines que les professionnels des sciences naturelles et appliquées. Ils remplissent donc des fonctions techniques dans ces domaines scientifiques. Ils ont ordinairement un diplôme collégial. On y trouve :

- les technologues et techniciens en architecture;
- les technologues et techniciens en biologie;
- les technologues et techniciens en chimie appliquée;
- les technologues et techniciens en génie civil, mécanique ou industriel;
- les technologues et techniciens en génie électronique, électrique ou informatique;
- les technologues et techniciens en géologie ou en minéralogie;
- les technologues et techniciens en sciences physiques.

3b) Autres techniciens

Les techniciens de ce groupe comprennent tous les autres techniciens ordinairement titulaires d'un diplôme collégial et qui travaillent dans d'autres domaines tels que l'administration, la santé, les services sociaux, l'enseignement, les arts, la culture, les loisirs et les communications¹. Les principaux exemples sont les suivants :

Personnel spécialisé en administration et personnel de bureau (à l'exception des secrétaires)

- Superviseur de travail de bureau
- Adjoint de direction
- Agent de personnel
- Agent préposé aux achats
- Teneur de livre
- Estimateur

Santé

- Technicien de laboratoire médical
- Technologue en santé animale
- Tout autre personnel technique de l'ordre d'enseignement collégial du secteur de la santé

Droit, services sociaux et enseignement

- Conseiller en emploi
- Technicien juridique
- Travailleur de services communautaires et sociaux
- Tout autre personnel technique de l'ordre d'enseignement collégial des secteurs du droit, des services sociaux et de l'enseignement

Art, culture et communication

- Concepteur graphique
- Photographe
- Technicien de bibliothèque
- Technicien en enregistrement audio et vidéo
- Technicien en graphisme
- Autre personnel technique de ces domaines

¹. On inclut également dans ce groupe les représentants spécialisés ou spécialistes des ventes techniques.

4) Secrétaires

Cette catégorie regroupe le personnel de secrétariat. Les principaux titres sont :

- Secrétaire
- Secrétaire juridique
- Secrétaire médicale

Note : Les réceptionnistes, les téléphonistes et les commis n'appartiennent pas au groupe des «secrétaires». Ils sont classés dans la catégorie «personnel non spécialisé de bureau».

5) Métiers

Cette catégorie comprend les métiers spécialisés du matériel de transport, de la machinerie ainsi que des services.

Métiers, transports et machinerie

- Charpentier
- Électricien
- Machiniste
- Mécanicien
- Monteur
- Plombier
- Soudeur
- Tuyauteur

Métiers dans le domaine des services

- Boucher
- Boulangier
- Chef et cuisinier
- Pompier
- Coiffeur

**6) Superviseurs et surveillants
(vente ou production)**

Cette catégorie regroupe les employés de supervision et de surveillance dans la vente et dans les industries de fabrication ou de transformation. Elle inclut aussi le personnel de l'immobilier, de l'assurance et des achats. Les principaux titres sont :

Dans la production

- Surveillant dans les industries de transformation
- Surveillant dans la fabrication et le montage
- Opérateur spécialisé de poste central de contrôle

Dans les services

- Superviseur des ventes et des services
- Agent et courtier d'assurance
- Agent immobilier
- Acheteur

7) Personnel général de bureau

Cette catégorie regroupe les employés de bureau sans étude ou spécialité particulière. Ils font du travail général de bureau, dactylographient des documents, opèrent des machines de bureau, répondent au téléphone et classent des documents. Ils répondent souvent à l'appellation de commis. Les principaux titres sont les suivants :

- Commis de bureau
- Réceptionniste
- Commis à l'expédition
- Téléphoniste
- Commis à la saisie de données
- Intervieweur pour enquête
- Commis-vendeur
- Commis au courrier
- Commis en comptabilité

**8) Personnel général de la vente
et des services**

Cette catégorie regroupe les employés généraux de la vente et des services dans les magasins et les boutiques, les agences de voyage, les compagnies de transport, les établissements de loisirs, d'hébergement et de restauration, ainsi que de ceux de la sécurité, du soutien familial et de la garde d'enfants. Les principaux titres sont :

- Représentant des ventes
- Caissier
- Vendeur
- Aide de cuisine
- Agent de voyage
- Aide familiale
- Personnel de garderie et soutien familial
- Gardien d'enfants
- Barman
- Gardien de sécurité
- Serveur
- Préposé à l'entretien ménager
- Concierger

**9) Travailleurs de la production ou
domaine connexe (transport,
installation, entretien)**

Cette catégorie regroupe les travailleurs de production dans les industries de fabrication et de transformation ainsi que dans les services d'utilité publique. Elle comprend aussi les travailleurs rattachés au transport, à l'installation et à l'entretien. Les principaux titres sont les suivants :

- Opérateur de machines diverses
- Machiniste
- Monteur
- Conducteur de camion et autre véhicule
- Conducteur d'équipement lourd
- Personnel de réparation et entretien
- Manutentionnaire
- Manœuvre



Le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH) est une unité d'Emploi-Québec dédiée à l'amélioration de la connaissance du marché du travail de l'emploi hautement qualifié et des secteurs de haute technologie. Le CETECH s'intéresse également aux différentes relations entre l'emploi et la technologie.

Le CETECH produit et diffuse des analyses, des articles, des études et des avis sur des sujets reliés à ses domaines d'expertise. Ces travaux visent à informer et à éclairer la prise de décision (choix de carrière, gestion des ressources humaines, élaboration de politiques gouvernementales...), tout en favorisant une meilleure compréhension du rôle joué par le capital humain et la technologie dans la progression des niveaux de vie.

Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec

Cette publication est réalisée par le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH)
Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail - Emploi-Québec

Abonnement et changement d'adresse

CETECH
276, rue Saint-Jacques, 6^e étage
Montréal (Québec) H2Y 1N3
Téléphone : (514) 864-8234
Télécopieur : (514) 864-7870
Courrier électronique : cetech@messf.gouv.qc.ca

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec, 2004
Bibliothèque nationale du Canada, 2004
ISSN 1496-9505

Cette publication est aussi publiée en ligne sur le site du CETECH

www.cetech.gouv.qc.ca
ISSN 1496-9513

Équipe de l'EREQ

Équipe de l'EREQ : Malika Hamzaoui, Gabriel Larocque et
Frédéric Savard
Coordination : Gabriel Larocque
Analyse et rédaction : Gabriel Larocque et Frédéric Savard
Conception graphique et support technique : Stéphane Leroux
Secrétariat : Francine Lessard